Évaluation formative de l'application de la partie II de l'AE en vertu de l'Entente Canada-Île-du-Prince-Édouard sur le développement du marché du travail

Rapport final

Évaluation et développement des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada

mars 2000

SP-AH173-03-00F (also available in English)

TABLE DES MATIERES

Équipe de projet d'EKOS et remerciements

Shelley Borys	Enquêteuse principale et chef de projet
Mike Callahan	Consultant principal
Norman Leckie	Consultant principal
Bill Blois	Analyste de recherche
Simon Roy	Consultant
Natalya Kuziak	Analyste de recherche
Benoît Gauthier	Conseiller principal
Ken Innes	Gestionnaire de base de données
Lina Danileviciute	Analyste de base de données
Mark Anderson	Gestionnaire d'enquête

Bien que l'équipe d'EKOS Research accepte la pleine responsabilité

des erreurs qui auraient pu se glisser dans ce rapport, elle aimerait néanmoins souligner l'importante contribution à la réussite de ce projet d'un certain nombre de personnes. Les membres du Comité d'évaluation mixte (CEM) étaient, sans ordre particulier, Bob Charlton, coprésident, de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), région de l'Î.-P.-É., Janet Wood, coprésidente, représentant le ministère du Développement et de la Technologie, Betty Newson, du ministère de la Santé et des Services sociaux, Faye Martin, du ministère de l'Éducation, ainsi que Karen Johnson et Suzanne Marshall, de l'Administration centrale de DRHC. Le CEM a dispensé des avis et des conseils précieux à l'équipe de recherche tout au long du projet. Nous aimerions également remercier tous les répondants aux enquêtes, les personnes interviewées, de même que ceux et celles qui ont participé aux groupes de discussion et aux études de cas, d'avoir bien voulu prendre le temps nécessaire pour participer à cette évaluation malgré leur horaire chargé. Sans leur coopération, cette recherche n'aurait pas été possible.

TABLE DES MATIERES

Sommaire

En vertu de l'Entente Canada-Île-du-Prince-Édouard sur le développement du marché du travail (EDMT), entrée en vigueur le 26 avril 1997, le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial ont convenu de partager la responsabilité des mesures d'aide à l'emploi destinées aux personnes en chômage admissibles à l'assurance-emploi (AE) dans la province. Selon les termes de cette entente, les deux gouvernements sont responsables de la conception et de l'application de programmes dont les buts et les objectifs sont semblables aux Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) précisées dans la *Loi sur l'assurance-emploi (AE*). Selon ce modèle flexible de partenariat et de cogestion, où le Canada et l'Î.-P.-É. jouent un rôle égal dans la conception, la gestion et l'évaluation, le gouvernement fédéral conserve la responsabilité du financement et de l'application des prestations, des mesures et des services liés à l'assurance-emploi. Les prestations d'emploi que nous examinons au cours de cette évaluation sont le programme Subventions salariales ciblées (SSC), le programme Aide au travail indépendant (ATI), le programme Partenariats pour la création d'emplois (PCE), le programme Achat de formation (AF) et le programme Perfectionnement des compétences. Parmi les mesures de soutien que nous avons évaluées, mentionnons les Services d'aide à l'emploi (SAE) et les Partenariats locaux du marché du travail (PLMT).

Méthode de l'évaluation

L'Évaluation formative a été menée entre décembre 1998 et octobre

1999, mais l'analyse finale et la rédaction du rapport se sont poursuivies jusqu'en mars 2000. Au cours de l'évaluation, nous nous sommes basés sur de multiples sources de données afin d'analyser les questions relatives à la raison d'être, à la conception, à l'application, à l'impact et au succès des PEMS, ainsi que des points particuliers relatifs à ces programmes. Les méthodes de collecte des données étaient les suivantes :

- une série de 30 entrevues individuelles menées auprès de personnes-ressources clés, dont des membres des comités et des groupes de travail de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT), du personnel gouvernemental et des parties intéressées;
- un total de 12 groupes de discussion auxquels ont participé des agents d'exécution et des employés de première ligne des Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) et de la province, des intervenants, des clients et des employeurs;
- un examen de la documentation, des ouvrages et des données administratives afférents au programme;
- des enquêtes téléphoniques auprès de 1 164 bénéficiaires des PEMS et de 485 non-participants.

Principales constatations

Pertinence

Les données recueillies lors de l'évaluation montrent que l'EDMT Canada-Île-du-Prince-Édouard et les PEMS répondent bien, en général, aux besoins des secteurs ciblés de l'industrie, des employeurs, des collectivités et des habitants de l'Île. L'EDMT met l'accent sur les industries de ressources et les industries saisonnières (p. ex., agriculture, pêche et tourisme), les produits courants de l'Île, et les industries de grande importance comme la technologie de l'information et l'aérospatiale, qui ont le potentiel de créer des emplois de longue durée dans la province. Cependant, certains estiment que l'EDMT devrait être reciblée et viser les besoins particuliers de l'Î.-P.-É. (p. ex., programmes mieux adaptés à l'économie saisonnière de l'Île, au taux de chômage é levé et au faible revenu annuel de ses habitants). De plus, on craignait que la pertinence de l'EDMT ne soit limitée en raison des critères d'admissibilité restrictifs au programme qu'impose la *Loi sur l'assurance-emploi* . Cette perception semble provenir d'une mauvaise compréhension généralisée selon laquelle le mandat de l'EDMT vise l'ensemble de la main-d'oeuvre de l'Î.-P.-É., alors qu'en fait, il ne touche que les clients de l'AE. Quoi qu'il en soit, on estime que l'aide axée sur les clients admissibles à l'AE dans le cadre des PEMS ne parvient pas à combler d'importantes lacunes au chapitre des programmes pourtant essentiels. De nombreux répondants estiment notamment que le développement des petites entreprises, le perfectionnement des compétences des habitants de l'Île qui ont actuellement un emploi ou qui sont sous-employés (en partie pour fournir aux nouvelles industries visées les compétences nécessaires), ainsi que les besoins des jeunes et des personnes qui ont

peu de liens avec le marché du travail, ne sont pas adéquatement pris en compte par l'EDMT ou d'autres initiatives.

Certains informateurs clés se posent des questions sur l'accent que l'on met sur l'industrie saisonnière. D'une part, on estime tout à fait acceptable de prendre des mesures afin de prolonger la durée du travail dans l'industrie saisonnière, compte tenu que cette industrie continuera à être une réalité pour l'Île dans un avenir prévisible. Pourtant, même ceux qui sont de cet avis font remarquer que l'emploi saisonnier ne devrait être considéré que comme un tremplin vers des emplois de longue durée, que les habitants de l'Île doivent se doter de compétences multiples et qu'il faut promouvoir des industries complémentaires aux industries saisonnières. Par ailleurs, la majorité des personnes-ressources estiment que l'EDMT devrait insister sur la mise en place de nouvelles industries fonctionnant toute l'année, de façon à ce que l'Île puisse sortir de sa dépendance envers l'industrie saisonnière.

Pour ce qui est de la complémentarité entre l'EDMT et les autres programmes, les gestionnaires supérieurs du gouvernement fédéral et du gouvernement provincial conviennent généralement que les PEMS sont relativement bien harmonisées avec les autres programmes, alors que, selon les gestionnaires intermédiaires et les employés de première ligne, il faudrait essayer de résoudre les problèmes de dédoublement et de chevauchement, ainsi que le manque de coordination entre les programmes fédéraux et provinciaux (p. ex., subventions salariales, travail autonome et programmes destinés à la jeunesse). Il convient de remarquer, cependant, que ces chevauchements existaient déjà avant la signature de l'Entente en 1997.

Concept et application

Compte tenu de la complexité de la tâche, la mise en oeuvre de l'EDMT Canada-Île-du-Prince-Édouard s'est relativement bien passée jusqu'à ce jour, mais il faudra encore envisager de faire du développement et des améliorations. L'aspect positif est que le niveau élevé de coopération et de collaboration entre tous les intervenants de l'entente, la réussite des initiatives comme la formation de base, l'alphabétisation des adultes et l'aérospatiale, ainsi que la compréhension qu'ont les employés des CRHC de leur rôle dans l'application de l'EDMT, ont été un succès selon les personnes interviewées et celles qui ont participé aux groupes de discussion. Par ailleurs, on signale le manque d'information fiable et à jour sur le marché du travail et par rapport au suivi des clients aux fins de la planification et de la gestion de l'EDMT, les exigences administratives excessives et les délais qui s'ensuivent dans l'approbation des projets, ainsi qu'une certaine pénurie de personnel dans les CRHC, éléments considérés comme une faiblesse importante sur laquelle il conviendrait de se pencher. De la même façon, les gestionnaires, tant du gouvernement fédéral que du gouvernement provincial, soulèvent le problème du manque de ressources

techniques pour soutenir les systèmes d'information de l'EDMT. Bien que l'on ait réussi à mettre sur pied des partenariats productifs avec les organismes communautaires, et en dépit du fait que l'on a mené des consultations à l'échelle locale auprès des organismes intéressés pendant la phase de développement du plan d'affaires 1998-1999 de l'EDMT, les intervenants, tout comme le personnel de première ligne des CRHC, estiment qu'il est essentiel d'améliorer la consultation et le partenariat avec les organismes communautaires « de la base ». De plus, il est nécessaire d'accroître la sensibilisation à l'EDMT et aux PEMS à l'échelon local.

De façon générale, on estime que les PEMS sont souples et qu'elles répondent aux besoins locaux et à ceux des clients. Les personnes interviewées et les participants aux groupes de discussion avaient cependant des réserves à formuler. Les répondants notent, en particulier, la nécessité de raffiner et d'adapter les programmes en fonction des besoins économiques uniques de l'Île (p. ex., nombreuses industries saisonnières, taux de chômage relativement élevé et faiblesse du revenu annuel), celle d'harmoniser l'EDMT et les programmes d'aide sociale, et de mieux servir et informer la clientèle sur les programmes disponibles. Parmi les points forts de l'approche de Développement des ressources humaines Canada (DHRC) dans l'application des PEMS, mentionnons l'effort réel de coopération du personnel hautement expérimenté des CRHC, l'application souple et décentralisée du programme, et la quantité raisonnable de formalités administratives pour les clients et les bénéficiaires des fonds. Certains clients et intervenants estiment, quant à eux, que la prestation des services manque d'uniformité d'un CRHC à l'autre et que le service du personnel, comme tout l'environnement d'ailleurs, manque de chaleur et d'empathie.

Au cours de l'enquête, les clients nous ont indiqué qu'ils étaient extrêmement satisfaits de la qualité de l'éducation ou de la formation reçue, de même que du niveau de connaissances des conseillers en emploi, mais ils se sont montrés relativement moins satisfaits de la qualité des services de présentation et de l'information disponible pour les aider à choisir le programme le mieux adapté à leurs besoins. De plus, les programmes et services de l'EDMT sont réellement offerts dans les deux langues officielles, comme prévu. Seule une petite minorité de répondants à l'enquête (3 p. 100, soit 28 clients) déclarent n'avoir pu obtenir de l'information dans la langue de leur choix.

Partenariat fédéral-provincial

Le partenariat fédéral-provincial a relativement bien fonctionné, bien qu'il faille encore surmonter certaines difficultés liées à la « crise de croissance ». Les gestionnaires, tant au niveau fédéral que provincial, ont relevé plusieurs points forts de ce partenariat et de l'approche de cogestion. Ils notent en particulier un niveau élevé de coopération entre les intervenants et soulignent que la cogestion facilite la collaboration lors de la prise de décision, la compréhension mutuelle

des parties et la coordination des initiatives fédérales et provinciales. Ils reconnaissent cependant que le partenariat exige beaucoup d'effort et de compromis. Par exemple, le personnel de première ligne des CRHC fait observer que le partenariat s'est révélé à l'occasion difficile et frustrant, et que le degré de coopération entre les deux paliers de gouvernement aurait pu être meilleur pendant le projet pilote de Perfectionnement des compétences. De plus, ainsi que nous l'avons déjà mentionné, la plupart des répondants font observer que la cogestion a ajouté un niveau supplémentaire de bureaucratie et de complexité à l'EDMT, avec pour conséquence des délais dans l'approbation des projets.

De nombreux employés de DRHC étaient réticents à accepter cette approche de cogestion, craignant que l'application du programme ne soit éventuellement transférée en totalité à la province, d'où leur inquiétude à l'égard de la sécurité de leur propre emploi. La plupart des hauts fonctionnaires estiment que l'EDMT est, dans l'ensemble, compatible avec les objectifs généraux du gouvernement, mais les informateurs clés de la province pensent qu'il est nécessaire d'adapter les PEMS afin de les rendre plus conformes aux objectifs du gouvernement provincial.

Résultats à ce jour

Les résultats relatifs à l'atteinte des cibles établies dans le cadre de responsabilité montrent que les PEMS ont dépassé les objectifs quant aux retours au travail et aux prestations d'AE non versées pour l'année financière 1998-1999. Même si l'on a dépassé la cible de retours au travail, on se demande si les systèmes d'information les ont tous comptabilisés.

Les données qualitatives dont nous disposons en ce qui concerne les répercussions sur les participants indiquent des résultats positifs au chapitre de l'emploi, si ce n'est à court terme, du moins à long terme, en raison de l'influence des programmes du point de vue psychologique (confiance en soi, estime de soi) et des compétences acquises. Cependant, moins de la moitié des répondants à l'enquête déclarent que leur PEMS avait été importante pour obtenir leur emploi actuel, bien que la perception de l'effet de ces mesures semble plus positive dans leur cas que dans celui du groupe témoin. Les employeurs consultés lors des groupes de discussion conviennent qu'il y a des répercussions au niveau psychologique et sur le plan des compétences, mais un certain nombre déclarent avoir souvent été dans l'impossibilité de maintenir en poste les travailleurs bénéficiant de subventions salariales à cause de difficultés financières.

Les données quantitatives de l'enquête indiquent, à ce stade de l'évaluation, que seule l'ATI s'est toujours concrétisée par des résultats positifs au chapitre de l'emploi et du soutien du revenu. Les SSC ainsi que le programme Achats de formation et Étudiants indépendants (AF/ÉI) augmentent la possibilité d'avoir un emploi pendant 12 semaines consécutives. Les SAE, les SSC et les PCE ont

donné des résultats négatifs sur le plan du revenu. On pourra, lors de l'évaluation-bilan, présenter des données plus concluantes quant à l'incidence des PEMS sur l'emploi et le soutien du revenu.

Les perceptions à l'égard des répercussions sur les employeurs étaient quelque peu contradictoires. D'une part, ceux qui ont participé aux groupes de discussion déclarent que les SSC ont aidé certains employeurs à réduire les mouvements de trésorerie liés à l'embauche et que la formation de travailleurs non qualifiés a permis à certaines entreprises de rester viables, voire de devenir concurrentielles. Par ailleurs, certains employeurs ont été incapables de maintenir en poste les travailleurs à cause de problèmes de trésorerie, tandis que d'autres prétendent que les PEMS ne permettaient pas d'orienter les travailleurs vers les secteurs et les professions où ils étaient recherchés. De plus, selon quelques employeurs oeuvrant dans certains secteurs (p. ex., industrie saisonnière, technologie de l'information, petites et nouvelles entreprises), l'EDMT n'est pas en mesure, telle qu'appliquée actuellement, de répondre à leurs besoins particuliers en raison des lacunes dans les règles établies. Pour certains d'entre eux, les PEMS ne peuvent contribuer à modifier l'attitude des gens de l'Î.-P.-É. par rapport à la valeur de la formation et à la dépendance envers l'industrie saisonnière et le soutien du revenu. Enfin, certains se disaient préoccupés par l'exclusion de groupes particuliers comme les personnes en chômage non admissibles à l'AE, qui auraient pu satisfaire leurs besoins.

Pour ce qui est de l'incidence sur la collectivité, quelques personnes-ressources clés et des participants aux groupes de discussion estiment qu'il est probablement trop tôt pour l'évaluer. Chez ceux qui se sentaient en mesure de le faire, les réponses étaient mitigées. Pour certains, l'EDMT a contribué à satisfaire les besoins à court terme des collectivités et des habitants de l'Île, mais ils se disent préoccupés par le fait que l'exclusion des personnes non admissibles à l'AE pourrait limiter la capacité de l'entente de répondre aux besoins à long terme. D'autres mentionnent que, pour que la province en profite réellement, il faudrait mettre davantage l'accent sur les interventions liées au développement du marché du travail plutôt que sur celles qui favorisent la création d'emploi et les subventions salariales. Par ailleurs, certains répondants ont fait mention des avantages que les collectivités tirent de l'EDMT, dont le prolongement de « l'inter-saison », la mise sur pied de centres d'apprentissage communautaires, l'éducation continue, les mesures d'alphabétisation à l'intention des adultes, le programme d'encadrement technologique, le nombre moins élevé de cas d'aide sociale (AS), et les partenariats entre les collectivités et le gouvernement.

Différences entre les régions rurales et urbaines

L'examen des données qualitatives et quantitatives montre qu'il y a peu de différences marquées entre les régions rurales et urbaines quant à l'opinion des gens sur l'EDMT et à ses répercussions. En ce qui concerne ce dernier aspect, l'analyse multivariée montre que les

PEMS ont une influence positive sur les résidents des régions rurales du point de vue de la possibilité d'obtenir un emploi saisonnier, du pourcentage de semaines travaillées et des trois mois consécutifs d'emploi, et qu'elles ont des conséquences positives pour les résidents urbains sur le plan de l'emploi à plein temps. Les effets sur le revenu de la population rurale sont négatifs. Nous avons également tenté d'établir une comparaison entre les opinions des participants aux groupes de discussion selon qu'il s'agissait de citadins, de personnes vivant en milieu rural ou dans des régions rurales éloignées, mais nous n'avons pu dégager, là non plus, aucune tendance évidente.

TABLE DES MATIERES

Réponse de la direction

Le Comité de gestion de l'Entente Canada-Île-du-Prince-Édouard sur le développement du marché du travail (EDMT) a examiné l'*Évaluation formative de l'Entente Canada-Île-du-Prince-Édouard sur le développement du marché du travail* et est très heureux d'avoir reçu cette rétroaction. Le Comité entend se servir des résultats de l'évaluation pour améliorer ses processus décisionnels, ainsi que les programmes et les services mis à la disposition des habitants de l'Île-du-Prince-Édouard.

L'évaluation formative met l'accent sur le modèle de partenariat conçu pour élaborer et gérer l'EDMT et l'application des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) dont peuvent se prévaloir les clients admissibles à l'assurance-emploi. Une grande partie de l'information porte sur les cinq prestations d'emploi, c'est-à-dire les programmes conçus pour obtenir des résultats à court terme. On a également réuni des données qualitatives sur les mesures de soutien comme les Partenariats locaux sur le marché du travail (PLMT). L'évaluation présente un examen préliminaire de la mise en oeuvre de l'EDMT à partir de l'information recueillie pour la période allant de décembre 1998 à octobre 1999. D'autres tendances et résultats ressortiront de l'évaluation-bilan qui suivra.

De façon générale, on peut conclure de l'évaluation formative que **les programmes liés à l'EDMT sont pertinents aux besoins des habitants de l'Île, des collectivités, des employeurs et des secteurs en croissance de l'industrie. Les PEMS peuvent servir à prolonger l'inter-saison de l'industrie saisonnière et à diversifier l'économie de l'Île en donnant naissance à des industries non saisonnières.** De plus, la valeur de l'approche du partenariat est avérée, mais on souligne également les améliorations qu'il conviendrait d'apporter.

L'un des points forts reconnus du modèle de cogestion est la somme

des connaissances collectives et la diversité des perspectives que les intervenants du marché du travail peuvent mettre à profit au cours du processus de planification et de prise de décision. La combinaison de la grande expérience de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) dans le domaine des programmes liés au marché du travail et de la prestation de services, et de l'expertise de la province en matière de développement économique, s'est révélée efficace pour le développement du marché du travail à l'Î.-P.-É.

Par exemple, l'accent mis sur les secteurs industriels ayant un bon potentiel de croissance a permis de créer des emplois pour de nombreux habitants. En replaçant le développement du marché du travail dans le contexte économique de l'Î.-P.-É., il est possible de faire des investissements financiers stratégiques.

L'un des principes établis dans l'EDMT pour orienter les efforts des intervenants du marché du travail dans la mise sur pied de leurs partenariats est d'harmoniser les programmes d'emploi pour faire en sorte qu'il n'y ait pas de dédoublements et de chevauchements inutiles. Si l'on en croit l'évaluation, le fait d'avoir nommé des représentants des deux gouvernements au Comité de gestion a permis de réduire le dédoublement des services. Cependant, la gestion s'efforce toujours de mettre en oeuvre les programmes de façon stratégique afin de minimiser les chevauchements et de pallier les carences en matière de prestation de services.

La coopération établie entre les intervenants du marché est importante, mais on a pu déceler dans l'évaluation des difficultés liées à la structure de gestion. On s'est dit inquiet du fait que le modèle de cogestion entraîne des retards dans certains processus d'approbation. On a souligné également que l'application quotidienne de ce modèle renforcé exigeait beaucoup de ressources.

Le Comité de gestion reconnaît que travailler ensemble a été très instructif et que des améliorations ont été apportées avec le temps. Le problème initial des délais a été examiné et le Comité continue à veiller à ce que les processus soient efficaces et opportuns.

L'évaluation des PEMS montre que les cibles fixées sont toujours atteintes. L'analyse multivariée de la participation aux PEMS indique une différence entre les résultats des participants ruraux et ceux de leurs homologues urbains , les premiers affichant des périodes d'emploi plus longues, tandis que les derniers sont plus susceptibles de trouver des emplois à temps plein. De plus, les résultats positifs de l'emploi du point de vue qualitatif, dont l'amélioration de la confiance en soi et de l'estime de soi, sont attribués à la participation aux PEMS.

Les employeurs considèrent que les PEMS ont permis à leur entreprise de devenir plus viable et plus stable. Cependant, ils estiment également que le programme des Subventions salariales ciblées (SSC) pourrait être conçu de façon un peu plus souple afin de favoriser la création d'emplois durables. Le caractère saisonnier de

l'économie de l'Île doit être prise en compte dans l'élaboration de stratégies à long terme du marché du travail. **Les employeurs, comme le Comité de gestion, estiment que la mise en oeuvre de PEMS spécialement adaptées à l'Î.-P.-É. est un élément essentiel à la création d'emplois de longue durée.**

En ce qui a trait au service à la clientèle, les clients, les employeurs et les fournisseurs de services ont signalé l'existence de problèmes liés à la qualité et à l'uniformité de l'information et des services de présentation. Là encore, ce groupe **[...] souligne la nécessité d'améliorer les PEMS et de les adapter aux besoins économiques particuliers des habitants de l'Île**.

On s'efforce actuellement d'établir un équilibre entre la souplesse et l'uniformité dans ces domaines et d'améliorer l'application du programme grâce à un suivi plus rigoureux du marché du travail et de l'information sur le client, à une plus grande sensibilisation du public et à un meilleur service à la clientèle. On tient également compte des particularités de l'Î.-P.-É. dans les décisions relatives au financement. Le Comité de gestion poursuit sa démarche et s'emploie à mettre en place des programmes propres à l'économie de l'Île.

Le Comité de gestion de l'EDMT reconnaît la pertinence des problèmes soulevés par les fournisseurs de services, les employeurs et les Prince-Édouardiens en général en ce qui concerne les besoins liés au marché des personnes qui ne sont pas admissibles aux PEMS. Celles qui ne sont pas admissibles à l'AE, en particulier [...] les travailleurs employés, les jeunes et les personnes ayant peu de liens avec le marché du travail, n'ont pas accès à des programmes intéressants qui pourraient améliorer leur situation sur le marché du travail. Il faut se préoccuper de ces gens-là, peut-être pas nécessairement dans le cadre de cette entente, pour faire en sorte qu'ils puissent participer pleinement au marché du travail.

Les résultats de l'évaluation corroborent ceux de l'*Évaluation formative pancanadienne des prestations d'emploi et mesures de soutien* publiée en 1998, mais la présente évaluation renferme davantage de détails sur les problèmes particuliers de l'Île. L'évaluation formative de l'EDMT constituera une base solide sur laquelle pourra s'appuyer l'évaluation-bilan à venir, alors que les intervenants mettent tout en oeuvre pour obtenir des effets et des résultats positifs sur le marché du travail grâce à ce modèle de cogestion.

L'évaluation formative de l'Entente Canada-Île-du-Prince-Édouard sur le développement du marché du travail (EDMT) propose aux intervenants fédéraux et provinciaux des recommandations intéressantes pour améliorer l'efficacité des programmes et des services offerts aux habitants de l'Île qui sont admissibles à l'AE. Le Comité de gestion s'engage à offrir des programmes et services pertinents et de haute qualité, conçus de façon à répondre aux besoins particuliers des habitants de l'Île-du-Prince-Édouard.

TABLE DES MATIERES

1. Introduction

L'Entente Canada-Île-du-Prince-Édouard sur le développement du marché du travail (EDMT) est une entente globale dans laquelle on précise les dispositions d'un accord intervenu entre le gouvernement fédéral et celui de l'Île-du-Prince-Édouard au sujet de l'application des prestations d'emploi et des mesures de soutien. En vertu de cette entente, le gouvernement fédéral conserve la responsabilité de l'administration des prestations d'assurance-emploi (AE); des aspects du développement du marché du travail qui ont une portée nationale, comme la mobilité interprovinciale, les conseils sectoriels, l'information et les échanges sur le marché du travail; ainsi que du financement et de l'administration des prestations et des mesures accordées dans le cadre du Service national de placement (SNP). Il s'agit d'une entente de cogestion en vertu de laquelle le Canada et l'Î.-P.-É. se partagent la responsabilité de la conception, de la gestion et de l'évaluation des prestations d'emploi et mesures de soutien à l'intention de la population admissible de l'Î.-P.-É.

Dans ce document, nous présentons les résultats d'une évaluation formative de l'EDMT Canada-Île-du-Prince-Édouard. Ce type d'évaluation se fait relativement tôt lors de la mise en oeuvre d'une initiative et, par conséquent, met davantage l'accent sur les enjeux liés à la conception et à l'application plutôt que sur les résultats définitifs qui seront mieux évalués plus tard à l'occasion de ce que l'on appelle une évaluation-bilan.

1.1 Renseignements généraux

À la fin de 1995 et au cours de l'année 1996, le gouvernement fédéral a annoncé plusieurs mesures dans le domaine de l'assurance-emploi et du développement du marché du travail qui ont augmenté la possibilité pour les provinces et les territoires de jouer un rôle plus important dans la prestation des services de développement des ressources humaines. Le 27 novembre 1995, le premier ministre annonçait la décision du gouvernement fédéral de se retirer de la formation liée au marché du travail. Cet engagement découlait de la volonté exprimée des gouvernements provinciaux et territoriaux d'assumer plus de contrôle sur les programmes de développement de l'emploi. En conséquence, en mai 1996, le gouvernement fédéral faisait une proposition officielle aux provinces et territoires qui voulaient assumer cette responsabilité, proposition que nous examinons plus loin pour ce qui est de l'Î.-P.-É. En juillet 1996, le gouvernement fédéral adoptait le projet de loi C-12, la *Loi sur l'assurance-emploi* , qui prévoit la signature d'accords avec les provinces et territoires en ce qui concerne l'administration des

mesures actives liées à l'emploi à l'intention des chômeurs, et l'évaluation de ces programmes. En vertu de cette loi, le gouvernement fédéral est tenu de collaborer plus étroitement avec les provinces et les territoires dans le domaine des activités liées au marché du travail, et autorisé à conclure des ententes sur la conception et l'application de nouvelles prestations d'emploi et mesures de soutien.

La partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* stipule que les personnes qui sont temporairement sans emploi peuvent toucher des prestations d'AE, et maintient le système national de soutien temporaire du revenu dont peuvent bénéficier les prestataires pendant qu'ils cherchent un emploi. Le gouvernement du Canada, par l'intermédiaire de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), conserve la responsabilité du soutien du revenu que procure l'assurance-emploi et de la prestation des programmes de développement du marché du travail qui sont compatibles avec les intérêts nationaux. La partie II de la Loi prévoit, quant à elle, toute une série de prestations d'emploi et de mesures actives pour aider les personnes en chômage à retourner au travail le plus rapidement et le plus efficacement possible. Ces mesures, qui peuvent être adaptées aux besoins des personnes et aux réalités locales du marché du travail, ont pour objectif d'offrir aux chômeurs canadiens des possibilités de trouver un emploi et de le conserver, et de devenir des participants productifs à la main-d'oeuvre.

Dans le cadre de l'Entente Canada-Île-du-Prince-Édouard sur le développement du marché du travail (EDMT), entrée en vigueur le 26 avril 1997, le gouvernement fédéral et la province ont convenu de partager la responsabilité des mesures actives d'aide à l'emploi destinées aux personnes en chômage de la province. Conformément à cette entente, basée sur un modèle de cogestion, le Canada et l'Î.-P.-É. ont un rôle égal dans la conception, la gestion et l'évaluation des programmes, le fédéral conservant toutefois la responsabilité du financement et de l'application des prestations, des mesures et des services liés à l'assurance-emploi. Les modifications apportées par le gouvernement fédéral à la *Loi sur l'assurance-emploi* reflètent un changement de tendance qui consiste à ne plus acheter des blocs de places dans divers programmes de formation liée au marché du travail, mais à dispenser des programmes axés sur le client (p. ex., Perfectionnement des compétences) et à favoriser la création d'emploi et les mesures visant l'intégration des chômeurs au marché du travail, ce qui augmente d'autant l'importance des liens stratégiques à établir entre l'offre et la demande.

L'entente signée entre l'Île-du-Prince-Édouard et le Canada repose sur les principes suivants :

- harmoniser les programmes d'emploi pour éviter les dédoublements;
- veiller à ce que les programmes de développement du marché du travail soient axés sur des formules souples et innovatrices,

conçues en fonction des liens étroits qui existent entre les politiques de développement économique et de développement du marché du travail, pour répondre aux besoins du marché du travail et de la collectivité;
- réduire la dépendance à l'égard des prestations d'assurance-emploi en aidant les personnes à trouver un emploi ou à le conserver;
- coopérer et s'associer avec d'autres intervenants;
- offrir des programmes souples, innovateurs et adaptés aux besoins du marché du travail;
- offrir la possibilité de prendre des décisions à l'échelle locale;
- faire en sorte que les services soient offerts dans les deux langues officielles;
- favoriser l'engagement des personnes qui obtiennent de l'aide;
- assurer la prestation des services en vertu d'un cadre de responsabilité;
- promouvoir les compétences basées sur le savoir.

De plus, le ministère signataire de l'Entente pour la province est le ministère du Développement économique [1], ce qui montre l'intention de la province de lier le développement du marché du travail aux secteurs de l'économie qui sont susceptibles de favoriser la croissance de l'emploi.

Les cibles primaires relatives aux résultats du programme pour l'année financière 1997-1998 étaient les suivantes : 4 400 prestataires d'AE devaient participer au programme, 1 800 prestataires d'AE devaient retourner au travail, et les économies réalisées au Compte d'AE devaient s'établir à 7,8 millions de dollars[2]. Au cours de la première année d'application de l'Entente, 2 170 clients sont retournés au travail et on a économisé 4,1 millions de dollars sur le Compte d'AE[3,4]. Les cibles de résultats primaires pour 1998-1999 ont alors été rajustées et fixées à 2 000 retours au travail et à une économie de 4 millions de dollars sur le Compte d'AE[5]. Le budget de l'EDMT pour l'année financière 1998-1999 était de 21 millions de dollars, ce qui représente une augmentation par rapport au budget de 17,8 millions de dollars en 1997-1998. Le financement disponible est passé à 22,8 millions de dollars en 1999-2000.

Depuis la première année d'application de l'Entente, le plan d'affaires de l'EDMT Canada-Î.-P.-É. est établi en fonction des secteurs prioritaires en matière de croissance économique et des problèmes graves qui affectent le développement de la main-d'oeuvre. Au cours des deux premières années, ces secteurs prioritaires étaient les suivants : aérospatiale, technologie de l'information et des communications, tourisme, petites entreprises, et industrie primaire. Quant aux problèmes graves, il s'agissait de l'alphabétisation et des travailleurs ayant un emploi. Pour l'année financière 1999-2000, on a modifié le plan d'affaires de l'EDMT afin d'élargir les secteurs prioritaires de l'industrie et d'y inclure les produits alimentaires et ceux à valeur ajoutée. De plus, un nouveau niveau d'orientation

stratégique est venu se greffer : les initiatives de soutien stratégique pour les secteurs où un soutien à court terme leur permettrait de devenir des secteurs prioritaires, notamment l'industrie alimentaire, l'industrie cinématographique, les produits forestiers, la transformation du bois, l'artisanat et le développement communautaire. Les enjeux importants concernant le développement de la main-d'oeuvre se sont élargis afin de prendre en compte non seulement l'alphabétisation et les travailleurs ayant un emploi, mais aussi le perfectionnement des compétences (programme de Perfectionnement des compétences[6]), le caractère saisonnier de l'emploi, les données administratives sur le client et l'information sur le marché du travail.

1.2 Les prestations d'emploi et mesures de soutien

L'EDMT Canada-Î.-P.-É. est conçue pour répondre aux besoins des personnes désignées comme étant des clients de l'AE en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et non pour satisfaire ceux de l'ensemble de la main-d'oeuvre. Conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* du gouvernement fédéral, et donc à l'EDMT, un client de l'AE est une personne sans emploi qui demande de l'aide et qui se trouve dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- il s'agit d'un prestataire d'AE actif;
- cette personne a touché des prestations pendant une période ayant pris fin au cours des trois années précédentes;
- elle s'est vu établir une période de prestations au cours des cinq dernières années et a touché des prestations de maternité ou de paternité, s'est par la suite retirée du marché du travail, et aimerait le réintégrer.

Les deux derniers groupes sont collectivement désignés sous le nom d'anciens prestataires réadmissibles.

L'Entente englobe cinq prestations d'emploi et trois mesures de soutien, que nous décrivons ci-dessous. On trouvera à l'annexe A une description plus détaillée des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS).

Prestations d'emploi

- *Subventions salariales ciblées (SSC) :* permettent d'aider les personnes sans emploi depuis longtemps et qui risquent d'être en chômage pendant une longue période, de même que celles qui manquent d'expérience ou qui doivent surmonter d'autres obstacles à l'emploi, à trouver un emploi et à acquérir une expérience professionnelle. Cette aide prend la forme de subventions salariales temporaires accordées aux employeurs admissibles, à titre de mesure incitative, pour les aider à assumer les coûts associés à l'orientation de carrière.
- *Aide au travail indépendant :* permet d'aider les personnes en

chômage qui disposent d'un bon plan d'affaires à créer de l'emploi pour eux-mêmes ou pour d'autres. Des organismes intervenants aident les clients à élaborer un plan d'affaires, donnent des conseils et sont en mesure de les orienter vers d'autres services de soutien.

- *Partenariats pour la création d'emplois (PCE) :* permettent d'offrir une expérience professionnelle enrichissante grâce à des emplois temporaires. Des subventions salariales sont accordées aux employeurs admissibles afin de les aider à créer des emplois permanents.
- *Achat de formation (Clause d'extinction le 30 juin 1999) :* encourageait les chômeurs à acquérir des compétences grâce à l'éducation et à la formation, de façon à se libérer de la dépendance envers les prestations d'AE et à trouver un emploi. La participation au programme était basée sur l'évaluation locale de DRHC des possibilités de réemploi que la formation permettait de créer. Cette prestation a été remplacée par le programme de Perfectionnement des compétences, le 30 juin 1999.
- *Perfectionnement des compétences (PC) :* accorde un soutien financier négocié aux clients de l'AE admissibles pour acheter de la formation ou de l'éducation afin de trouver un emploi. Ce financement consiste en une combinaison de contributions du client, et de contributions et subventions remboursables. Le programme est adapté au client plutôt que dispensé de façon institutionnelle. Le programme des Étudiants indépendants de la catégorie élargie, était le précurseur de Perfectionnement des compétences, qui a remplacé Achat de formation et Étudiants indépendants de la catégorie élargie en juillet 1999.

Mesures de soutien

- *Services d'aide à l'emploi (SAE)* : ce programme, dont l'application se fait à l'échelle locale, offre des mesures incitatives à des parrains tiers (organismes et groupes communautaires) afin qu'ils puissent aider les personnes en chômage à trouver un emploi et à le conserver. Parmi les activités généralement offertes dans le cadre des SAE, mentionnons : l'information sur le marché du travail, le counselling individuel, les groupes de recherche d'emploi, les services de présentation, les activités de sensibilisation et d'éducation (p. ex., sensibilisation à l'existence des bureaux de placement), la mise en valeur des clients, l'encouragement au travail bénévole, et la recommandation de diverses prestations d'emploi.
- *Partenariats locaux sur le marché du travail (PLMT)* : dans le cadre de cette mesure de soutien dispensée conjointement à l'échelle locale et nationale, les centres de ressources humaines du Canada et d'autres agents de prestation peuvent décider d'établir un partenariat avec le gouvernement provincial ou municipal, les bureaux régionaux, les clients ou d'autres organismes, afin d'aider les gens à retrouver du travail sur

place. L'objectif de cette composante est d'encourager les collectivités à prendre en charge la responsabilité de répondre à leurs propres besoins en matière d'emploi en s'appuyant sur les valeurs locales et l'infrastructure existante. Parmi les projets soutenus, mentionnons le développement des partenariats et du leadership, les communications et la promotion.

- *Recherche et innovation* : dans le cadre de cette mesure fédérale, on s'intéresse aux projets d'envergure nationale qui, entre autres objectifs, visent la recherche appliquée ayant un potentiel élevé de diffusion à grande échelle. Les activités et l'expérimentation qui sont lancées par l'Administration centrale de DRHC, se rattachent aux enjeux liés au développement du marché du travail et visent à régler les problèmes de stratégie et de conception.

Chacune de ces PEMS, à l'exception de Recherche et innovation, fait partie de l'évaluation, même si les Partenariats locaux du marché du travail n'ont pas été retenus pour l'enquête auprès des participants puisqu'ils n'en avaient pas (voir la section 1.5).

1.3 Aperçu du contexte économique de l'Île-du-Prince-Édouard

Nous avons fait, dans le cadre de l'évaluation, un examen des publications et de la documentation gouvernementale, afin de dresser un tableau général des conditions du marché et de la situation sociale de l'Î.-P.-É., et d'établir le contexte dans lequel se déroulerait l'évaluation de l'EDMT. Cet examen avait aussi le but de déterminer quels étaient les problèmes et les défis particuliers dont il fallait se préoccuper dans le cadre de l'Entente. Nous présentons dans ce chapitre un aperçu des conclusions de ce document technique.

L'Île-du-Prince-Édouard est divisée en trois comtés qui englobent chacun plus ou moins le tiers des 5 660 kilomètres carrés de la province. Un peu plus de la moitié des habitants vivent dans le comté de Queens, un tiers dans celui de Prince, et environ 15 p. 100 dans celui de Kings. Le comté de Queens, situé dans la partie centrale de l'Île, compte quatre centres dont la population est supérieure à 1 000 habitants : Charlottetown (32 530), Stratford (5 870), Cornwall (4 290) et Miltonvale Park, région Milton-Winsloe, comté de Queens, (1 240). Sur le flanc ouest de l'Île, le comté de Prince a trois centres de cette importance : Summerside (14 530), Kensington (1 380) et Alberton (1 080). Le comté de Kings, situé dans la partie est, comporte deux centres de plus de 1 000 habitants (Montague avec 2 000 habitants et Souris avec 1 290)[7]. La population urbaine de l'Île, soit environ 44 p. 100 des habitants, est principalement regroupée dans les villes de Charlottetown et de Summerside, ce qui veut dire que plus de la moitié de la population réside dans des régions rurales ou rurales éloignées, d'où la dépendance envers l'industrie saisonnière et le peu de possibilités d'emploi dans d'autres secteurs.

L'économie de l'Î.-P.-É. dépend largement des industries saisonnières

comme l'agriculture, le tourisme, la pêche et les industries primaires, secteurs dans lesquels la province a connu une expansion économique modeste dans la dernière partie des années 1990, en particulier le tourisme, mais aussi dans d'autres secteurs comme la vente et l'exportation. Le travail saisonnier fournit de nombreux emplois aux gens de l'Île et, dans ces conditions, la majorité des travailleurs saisonniers dépendent des prestations d'AE pendant la saison morte. Cependant, d'autres industries semblent vouloir émerger, dont l'aérospatiale, les télécommunications et la technologie de l'information. On s'attend à ce que les emplois exigeant des compétences supérieures connaissent une forte hausse au cours des vingt prochaines années. Étant donné que ces secteurs sont plus susceptibles de créer des emplois de longue durée que l'industrie saisonnière, il est important d'investir dans la formation de la main-d'oeuvre dont on aura besoin. De plus, les petites entreprises se sont souvent révélées un succès à l'Î.-P.-É. et il est légitime d'investir dans ce secteur du marché du travail pour en favoriser la croissance.

Notre examen des publications nous a permis de relever un certain nombre d'indicateurs économiques négatifs. Pendant la période à l'étude lors de cette recension, l'Î.-P.-É. affichait un taux de chômage supérieur à la moyenne comme le montre la pièce 1.1. En 1998, le taux de chômage dans l'Île était de 13,9 p. 100, comparativement à 8,3 p. 100 pour le Canada (17,9 p. 100 à Terre-Neuve, 12,1 p. 100 au Nouveau-Brunswick et 10,7 p. 100 en Nouvelle-Écosse). De même, les employés avaient un revenu inférieur à la moyenne et le nombre d'employés à temps partiel involontaires était, lui aussi, plus élevé par rapport aux autres provinces.

L'un des facteurs contribuant au taux de chômage, à la faiblesse des revenus et au sous-emploi est le manque d'éducation. Comparativement aux provinces de l'Atlantique et au Québec, le niveau de scolarité de la population de l'Î.-P.-É. serait un peu plus élevé, mais par rapport à l'Ontario et aux régions situées à l'ouest, il a

tendance à être inférieur (pièce 1.2). Bien que le taux d'inscription au niveau postsecondaire ait augmenté depuis les années 1980, en particulier dans les collèges communautaires, le niveau de scolarité de l'Î.-P.-É. n'est pas jugé compatible avec la demande de travailleurs spécialisés, tout particulièrement dans le secteur des technologies de l'information et autres secteurs de haute technologie. De plus, la population des jeunes de l'Île, qui ont en général un niveau de scolarité supérieur à celui du reste de la population, est en baisse depuis les quinze dernières années. La crainte d'un exode des jeunes et de « l'exode des cerveaux » qui s'ensuivrait pourrait être tout à fait fondée. En 1981, la population des jeunes de 15 à 24 ans était de 23 500, mais elle est tombée à moins de 20 000 en 1996[8]. On s'attend à ce que ce nombre continue à diminuer, pour se chiffrer à moins de 18 000 jeunes en 2011 et à moins de 16 000 en 2021. Les jeunes de 20 à 24 ans affichent le taux d'exode le plus élevé parmi tous les groupes d'âge. De plus, cet exode est le plus élevé chez les personnes ayant un haut niveau de scolarité, y compris au niveau universitaire et collégial.

Voir: Pièce 1.2

L'examen de la documentation nous a permis de mettre le doigt sur un certain nombre de problèmes et de défis particuliers liés à l'emploi lorsqu'il s'agit d'atteindre les objectifs établis pour les habitants de l'Île. Par exemple, la faiblesse du niveau d'alphabétisation dans certaines régions et chez certaines populations de la province constitue un obstacle à la formation et au recyclage des employés dans le secteur en émergence des industries du savoir, et ce problème devrait être traité en même temps que celui de la formation propre à l'emploi. Les provinces de l'Atlantique ont le plus faible niveau d'alphabétisation au Canada, comme le montre la pièce 1.3. À l'Î.-P.-É., 40 p. 100 de la population adulte a de la difficulté, à des degrés divers, avec l'écrit[9]. Les données de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes de 1995, que nous présentons à la pièce 1.4, montrent que le taux d'alphabétisation moyen des habitants de l'Île-du-Prince-Édouard est inférieur à la moyenne canadienne. Cette faiblesse peut s'expliquer en partie par le fait que les capacités de lecture et d'écriture de la population rurale du Canada sont généralement faibles. De plus, il y a deux ou trois décennies, les insulaires quittaient souvent l'école très jeunes pour travailler dans la pêche ou l'agriculture. Avec le déclin de ces industries et la transformation de la société et de l'économie de l'Île par la technologie, beaucoup de travailleurs adultes se trouvent aujourd'hui déplacés[10].

Pièce 1.3 - Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes :

Pièce 1.2

Pièce 1.2 - Population de 15 ans et plus, niveau de scolarité, 1996

Niveau de scolarité le plus élevé	Î.-P.-É.	Autres provinces de l'Atlantique	Québec	Ontario	Ouest	Canada
Jusqu'à la 8e année	12,9	15,3	19,2	10,2	8,3	12,3
Études secondaires partielles	26,1	23,2	17,8	19,9	19,8	19,6
Diplôme d'études secondaires	16,2	15,9	16,2	21,5	21,8	19,8
Études postsecondaires partielles	7,8	8,2	6,6	9,2	10,5	8,9
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	27,0	27,1	10,5	24,0	26,5	21,6
Diplôme universitaire	10,0	10,4	12,7	15,1	13,2	13,6
Source : Statistique Canada, n° 71F0004-XCB au catalogue.						

compréhension de textes (%)

	Niveau 1 : grande difficulté ou incapacité à lire	Niveau 2 : capacité à lire, mais pas bien	Niveau 3 : capacité à lire, mais difficulté avec des tâches plus complexes	Niveau 4/5 : bonne capacité à lire
Canada	11	26	44	20
Provinces de l'Atlantique[1]	11	32	42	15
Québec	—	22	56	14
Ontario	17	24	39	21
Provinces de l'Ouest[2]	—	28	41	25
Tiré de *Lire l'avenir : un portrait de l'alphabétisme au Canada*, Statistique Canada, 1996. Remarque 1 : Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve, Nouvelle-Écosse et Île-du-Prince-Édouard Remarque 2 : Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba et Saskatchewan Échantillon trop petit pour produire des résultats fiables.				

Pièce 1.4 - Résultats de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (%)

	Niveau 1 : grande difficulté ou incapacité à lire	Niveau 2 : capacité à lire, mais pas bien	Niveau 3 : capacité à lire, mais difficulté avec des tâches plus complexes	Niveau 4/5 : bonne capacité à lire
Moyenne canadienne	17,2	25,4	34	23,3
Moyenne de l'Î.-P.-É.	28,6	34	29,4	7,7
Remarque 1 : Projections basées sur les données de l' Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA), Statistique Canada, 1997; tableau de N. Smitheram, *Local Community Needs Analysis* (mars 1998). Remarque 2 : Les pourcentages indiqués correspondent à la moyenne des résultats à chaque niveau du point de vue des textes suivis et schématiques et du contenu quantitatif.				

Conformément à *A Strategy for Adult Literacy/Education in Prince Edward Island* (1998, p. 3), « le niveau d'alphabétisation fonctionnelle est l'exigence minimale pour qu'un adulte puisse remplir son rôle de travailleur, de parent et de membre de la collectivité ». Un faible niveau d'alphabétisation fonctionnelle constitue un obstacle important pour la formation et le recyclage des travailleurs dans les marchés de l'emploi émergents, en particulier les industries du savoir. La formation, le perfectionnement des compétences, l'attraction des investissements économiques, et l'application des innovations technologiques sont tous affectés par le niveau d'alphabétisation et de

scolarité de la main-d'oeuvre.

Depuis le milieu de 1996, la province a lancé un certain nombre d'initiatives d'alphabétisation[11]. Parmi elles, mentionnons l'harmonisation du financement fédéral et provincial visant l'alphabétisme et les besoins en matière d'éducation de base, un programme d'études à trois niveaux pour les étudiants adultes, la création d'un diplôme de l'éducation aux adultes à l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard, la mise en place d'un programme de reconnaissance acquis afin d'aider les centres d'apprentissage, l'élaboration de normes provinciales pour l'éducation des adultes, l'accès à un service d'évaluation pour tous les résidents, l'élaboration de normes de programme et la mise en place de mécanismes d'évaluation.

En ce qui a trait à la saisonnalité, les efforts pour former les travailleurs pendant la saison morte ou prolonger les inter-saisons devront tenir compte des antécédents de ceux qui avaient l'habitude de ne travailler que le nombre minimal de jours requis pour avoir droit à l'AE. On s'inquiète également du fait que les programmes de formation pourraient déboucher sur un surplus de travailleurs spécialisés dans des collectivités qui ne peuvent offrir suffisamment de possibilités d'emploi. De plus, on fait preuve d'un certain scepticisme à l'égard des efforts de promotion du gouvernement vis-à-vis du perfectionnement des compétences, et on se demande dans quelle mesure cela peut conduire directement à une amélioration de la carrière. Enfin, le manque de transport en commun sur l'Île constitue un obstacle pour certains résidents[12].

L'examen de la documentation nous a permis de constater que l'EDMT et son plan d'affaires correspondent tout à fait aux réalités économiques de l'Île, fournissent un soutien aux industries primaires établies, aux industries saisonnières et aux industries de haute technologie émergentes. L'EDMT reconnaît l'importance des industries saisonnières de l'Î.-P.-É., le tourisme par exemple, et a prévu des fonds pour aider à prolonger la saison touristique ou créer de l'emploi pendant la saison morte des industries, comme celle de la pêche. Parallèlement, cependant, l'EDMT reconnaît que l'on a fait des investissements, et qu'il y a lieu de continuer à en faire dans les industries les plus susceptibles de générer des emplois de longue durée, comme l'aérospatiale, les télécommunications et les petites entreprises.

L'éducation et la formation, y compris l'éducation de base pour adultes, l'alphabétisation, l'éducation postsecondaire et la formation de compétences spécialisées en milieu de travail, ont été des figures de proue et devraient le demeurer dans les plans de développement du marché du travail de l'Î.-P.-É., si l'on en croit les besoins qui ressortent de l'examen de la documentation. En fait, le plan d'affaires de l'EDMT a établi dès le départ que l'éducation et la formation constituent une priorité, et essaie de lier le mieux possible formation et employabilité. Ainsi l'EDMT prévoit un soutien pour les centres de

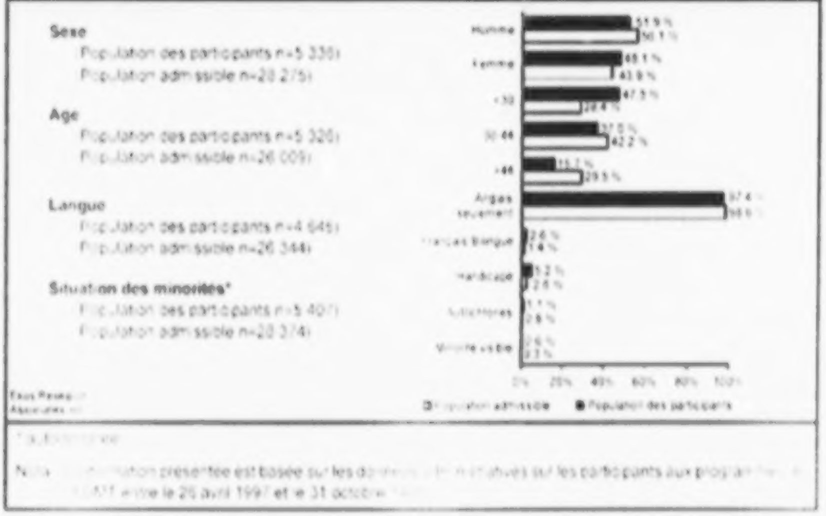
formation et les programmes et une aide aux nouveaux participants à ces programmes. On met tout particulièrement l'accent sur le développement des compétences liées au savoir dans les secteurs prioritaires de l'industrie. L'abandon de l'achat de formation au profit du perfectionnement des compétences traduit l'effort visant à rendre la formation plus pertinente à l'emploi et à la carrière des individus. De plus, l'EDMT prend acte du fait que l'alphabétisation est un problème majeur, et l'initiative d'alphabétisation et d'éducation de base des adultes a été conçue pour combler les lacunes dans ce domaine.

1.4 Profil socio-démographique des participants à l'EDMT et de la population admissible

Les pièces 1.5a et 1.5b présentent le profil de la population des participants aux programmes et services de l'EDMT à l'Île-du-Prince-Édouard, ainsi que celui de l'ensemble des clients admissibles à ces programmes pendant la période à l'étude.

Dans l'ensemble, comme le montrent les barres noires de la pièce 1.5a, les clients de l'EDMT étaient légèrement plus susceptibles d'être des hommes plutôt que des femmes (52 p. 100 *contre* 48 p. 100, respectivement). Les participants ont aussi légèrement plus tendance à avoir plus de 30 ans que moins de 30 ans (53 p. 100 *contre* 47 p. 100, respectivement). Par rapport à la population de l'ensemble des clients admissibles, les participants sont plus souvent des femmes (48 p. 100 *contre* 43,9 p. 100), et sont plus nombreux à avoir moins de 30 ans (47 p. 100 *contre* 28,4 p. 100). Autrement dit, un nombre disproportionné de femmes et de jeunes ont recours aux programmes et services de l'EDMT. Les participants sont également légèrement plus susceptibles d'être unilingues français ou bilingues que la population de l'ensemble des clients admissibles (2,6 p. 100 *contre* 1,4 p. 100).

Pièce 1.5a
Caractéristiques personnelles des participants à l'EDMT, Î.-P.-É.

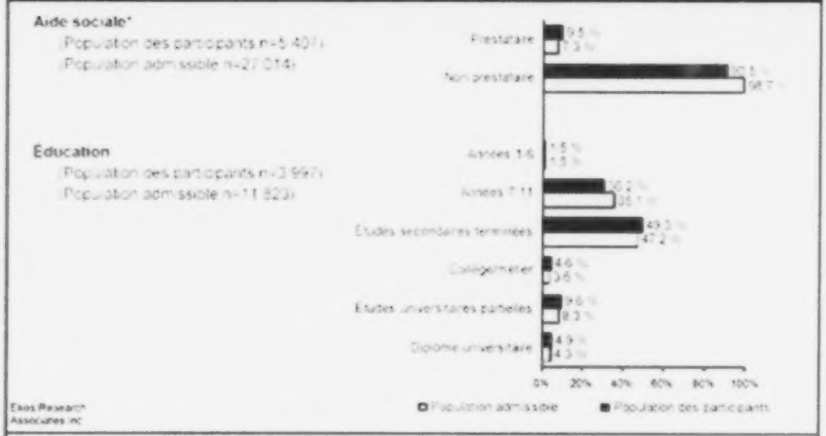


Peu de gens se sont autodéclarés handicapés (5,2 p. 100), autochtones (1,1 p. 100), ou appartenant à une minorité visible (0,6 p. 100). Un client sur dix, cependant, se déclare prestataire d'aide sociale. Pour ce qui est de la population des clients admissibles, les participants étaient plus susceptibles de faire partie d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi.

Généralement, comme le montre la pièce 1.5b (barres noires), les participants à l'EDMT de l'Î.-P.-É. n'ont pas fait d'études postsecondaires. Une majorité importante de participants (81,5 p. 100) n'ont reçu aucune instruction au-delà de l'école secondaire. Un peu moins du tiers des participants ont atteint un certain niveau de scolarité se situant entre la 7e et la 11e année, tandis que la moitié ont terminé leurs études secondaires[13]. Cinq pour cent des participants possédaient un diplôme universitaire, la plupart ayant terminé le premier cycle seulement; par rapport à la population des clients admissibles, les participants avaient plus souvent terminé leurs études secondaires et commencé des études postsecondaires.

Pièce 1.5b

Caractéristiques personnelles des participants à l'EDMT, Î.-P.-É.



* autodéclaré

Nota : L'information présentée est basée sur les données administratives disponibles sur les participants à l'EDMT entre le 26 avril 1997 et le 31 octobre 1998

Selon les données administratives les plus à jour, le revenu annuel moyen des participants augmentait avant leur intervention, tandis que leurs prestations d'AE diminuaient en moyenne (voir la pièce 1.6). Entre 1992 et 1997, le revenu total moyen des participants est passé de 15 399 $ à 17 171 $. Parallèlement, la valeur moyenne des prestations d'assurance-emploi a diminué de façon constante, le montant moyen des prestations versées en 1997 ayant diminué de plus de 600 $ par rapport à 1992. Les prestations d'aide sociale ont connu une réduction semblable pendant la même période, passant d'une moyenne de 5 464 $ en 1992 à 4 768 $ en 1997. La tendance générale du revenu, et des prestations d'AE et d'aide sociale (AS) était semblable chez les clients admissibles et les participants, le premier groupe affichant un revenu et des prestations d'AE plus élevées et des

prestations d'aide sociale plus faibles.

Voir: Pièce 1.6

1.5 Utilisation des PEMS

D'avril 1997 à octobre 1998, nous avons pu relever 6 180 interventions[14]. Le programme ayant été utilisé le plus souvent est l'Achat de formation, qui compte pour 53,2 p. 100 de toutes les interventions enregistrées. Les Subventions salariales ciblées (19,6 p. 100) et les Services d'aide à l'emploi (18,5 p. 100) ont aussi été utilisés fréquemment. La participation aux programmes Partenariats pour la création d'emplois (5 p. 100 de toutes les interventions) et Aide au travail indépendant (3,8 p. 100 de toutes les interventions) était plus faible (pièce 1.7).

Voir: Pièce 1.7

Deux groupes de clients sont admissibles aux PEMS : les prestataires actifs de l'AE et les anciens prestataires réadmissibles (c'est-à-dire, ainsi que nous le décrivons à la section 1.2, ceux qui ont touché des prestations ordinaires d'AE au cours des trois années précédentes ou qui ont reçu des prestations de maternité ou de paternité au cours des cinq dernières années). Le fichier des données administratives ne pouvant fournir d'indicateur fiable quant à la situation des participants, à savoir s'il s'agit de prestataires actifs ou d'anciens prestataires réadmissibles, nous avons donc conçu un indicateur basé sur le profil des participants par rapport à l'AE.

À la pièce 1.8, nous pouvons voir dans quelle mesure varie la proportion des participants actifs ou réadmissibles selon le programme, en fonction des données administratives dont nous disposons pour l'ensemble de la population. Les résultats de la rangée 1 montrent, tout d'abord, que les anciens prestataires réadmissibles représentent plus ou moins le quart (23,1 p. 100) de tous les participants. Deuxièmement, on constate une grande variabilité de la proportion des anciens prestataires réadmissibles selon les interventions; la proportion la plus élevée par rapport à l'ensemble des participants se trouve dans le programme Aide au travail indépendant (44,7 p. 100), et la plus faible chez les Étudiants indépendants de la

Pièce 1.6

Pièce 1.6 - Niveau de revenu, 1992 à 1997 (moyenne actuelle en dollars)

Année	Revenu annuel total				Prestations d'AE				Prestations d'aide sociale[1]			
	Participants		Clients admissibles		Participants		Clients admissibles		Participants		Clients admissibles	
	Moyenne $	(n)	Moyenne $	(n)	Moyenne $	(n)	Moyenne $	(n)	Moyenne $	(n) 2	Moyenne $	(n)
1 992	15 399	3 933	17 012	24 104	6 351	2 323	7 205	16 784	5 464	433	4 839	1 816
1993	15 153	4 180	16 852	25 011	6 508	2 433	7 308	17 357	5 242	604	4 869	2 417
1994	15 625	4 491	19 513	25 837	5 822	2 553	6 670	17 840	5 189	623	4 942	2 371
1995	16 067	4 782	18 857	26 561	5 253	2 769	6 149	18 698	5 418	578	4 794	2 141
1996	16 936	5 004	19 170	27 014	5 224	3 114	5 884	19 755	5 066	592	4 517	1 984
1997	17 171	5 120	—	—	5 674	3 805	—	—	4 768[3]	645	—	—

Les résultats ne tiennent pas compte des cas où les prestations sont nulles.

1. Comprend les prestations directes en espèces seulement, et non pas les prestations en nature (p. ex., médicaments, garderies, essence, etc.).

2. À remarquer que l'augmentation du nombre des cas utilisés pour calculer les prestations moyennes d'AS ne correspond pas nécessairement à une augmentation de l'incidence du recours à l'AS, mais plutôt un élargissement des données relatives à ce recours au fil du temps. Le pourcentage des cas pour lesquels il manquait de l'information sur l'AS a chuté, passant de 26,3 p. 100 en 1992 à 5,3 p. 100 en 1997.

3. À mesure que le revenu du ménage provenant d'autres sources augmente (p. ex., emploi, assurance-emploi, Prestation nationale pour enfants [PNE]), les prestations d'aide sociale devraient diminuer.

Nota : Nous n'avons pu obtenir les données administratives de 1997 pour la population des clients admissibles.

Source : Données administratives de DRHC

Pièce 1.7

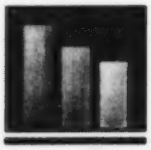
Pièce 1.7 - Total des interventions et des participants, selon la PEMS avril 1997 à octobre 1998

Type d'intervention	Nombre d'interventions[1]	Pourcentage de toutes les interventions	Nombre total de participants au programme[2]	Pourcentage de tous les participants au programme
Achat de formation[3]	3 286	53,2	3 073	51,5
Subventions salariales ciblées	1 209	19,6	1 209	20,3
Services d'aide à l'emploi	1 143	18,5	1 143	19,2
Partenariats pour la création d'emplois	307	5,0	307	5,1
Aide au travail indépendant	235	3,8	235	3,9
Total	**6 180**	**100 %**	**5 967**	**100 %**

1. Étant donné que chaque participant peut bénéficier de plusieurs interventions, le total des interventions peut excéder le nombre de participants. À remarquer, cependant, que selon les protocoles d'extraction de données de DRHC (Î.-P.-É.) dans la gestion de cette base de données, les répondants qui ont participé au même programme à plus d'une occasion pendant la période de temps à l'étude, sont codés comme n'ayant participé qu'une seule fois. En conséquence, pour tous les programmes, à l'exception d'Achat de formation (pour lequel existe un code de transactions multiples dans la base de données, ce qui permet de faire plusieurs entrées pour une même personne, de les regrouper ensuite, et de donner les chiffres globaux relatifs à ce type d'intervention), le nombre d'interventions est égal au nombre total de participants au programme.
2. Étant donné que chaque participant peut s'inscrire à plusieurs programmes, le nombre total de participants indiqué dans ce tableau peut être supérieur au nombre total de participants dans la population (voir la pièce 1.8).
3. L'Achat de formation comprend les Étudiants indépendants.

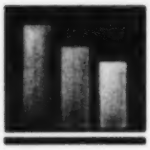
◀

catégorie élargie (8,9 p. 100).



Voir: Pièce 1.8

La pièce 1.9 affiche la répartition des anciens prestataires réadmissibles selon le temps qui s'est écoulé entre la fin de la plus récente période de prestation d'AE et le début de la plus récente intervention. La plus grande proportion des anciens prestataires réadmissibles ont bénéficié d'une intervention dans les trois mois qui ont suivi la fin de leur période de prestations (37,3 p. 100), surtout dans le cas des participants aux programmes PCE (56,4 p. 100) et SSC (48,9 p. 100).



Voir: Pièce 1.9

La constatation selon laquelle d'anciens prestataires réadmissibles ont participé à certains programmes, dont celui des Étudiants indépendants de la catégorie élargie, est quelque peu équivoque puisque, selon les règles et les lignes directrices applicables à l'administration de ces programmes, les anciens prestataires réadmissibles ne devraient pas avoir accès à ces PEMS. Par exemple, les participants au programme des Étudiants indépendants de la catégorie élargie sont, par définition, des clients qui reçoivent des prestations d'AE mais qui paient leur propre formation. Le fait qu'un peu moins de un participant à ce programme sur dix soit un ancien prestataire réadmissible porte à croire qu'il pourrait y avoir, au niveau de l'application de ce programme, des problèmes tels que les anciens prestataires réadmissibles ont accès à ces services. Par contre, il se pourrait que les systèmes d'information actuels ne soient pas en mesure de saisir les données nécessaires sur tous les participants ou une proportion d'entre eux, ni de déterminer avec précision s'il s'agit de prestataires actifs ou d'anciens prestataires réadmissibles. Compte tenu des difficultés que nous avons relevées dans les systèmes de suivi et de contrôle (ainsi que nous le décrivons à la section 3.6), cette dernière explication semblerait la plus plausible.

1.6 Objectifs de l'évaluation

Les objectifs de l'évaluation de l'EDMT Canada-Î.-P.-É. comportent quatre volets :

Pièce 1.8

Pièce 1.8 - Répartition de tous les participants aux PEMS, selon la situation du prestataire avril 1997 à octobre 1998

	Toutes les PEMS	**SSC**	**Aide au travail indépendant**	**PCE**	**SAE**	**Achat de formation**	**Étudiants indépendants de la catégorie élargie**	**Total[1] formation**
Nombre total des participants	5 407	1 139	228	267	975	1 211	1 587	2 798
Anciens prestataires réadmissibles en proportion de tous les participants	23,1	39,5	44,7	35,2	21,1	21,2	8,9	14,3
Prestataires actifs en proportion de tous les participants	65,5	52,9	50,4	62,5	35,1	76,1	87,8	82,7
Situation inconnue[2] en proportion de tous les participants	11,4	7,6	4,8	2,2	43,8	2,7	3,3	3,0

1. Résultats combinés des participants à Achat de formation et des Étudiants indépendants de la catégorie élargie.
2. Étant donné les carences des données administratives (p. ex., situation des prestataires non enregistrée, manque d'information à jour sur la fin de la période de prestations d'AE), la situation de prestataire d'environ un dixième de la population des participants est inconnue.

Pièce 1.9

Pièce 1.9 - Anciens prestataires réadmissibles en pourcentage de tous les participants aux PEMS, selon le temps écoulé depuis la fin des prestations d'AE jusqu'au début de l'intervention avril 1997 à octobre 1998

	Toutes les PEMS	SSC	Aide au travail indépendant	PCE	SAE	Achat de formation	Étudiants indépendants de la catégorie élargie	Total[1] formation
Moins de 3 mois	37,3	48,9	23,5	56,4	16,0	33,5	35,9	34,3
3 à 6 mois	15,5	13,1	25,5	10,6	11,2	17,1	22,5	19,0
6,1 à 12 mois	15,4	16,2	16,7	18,1	13,6	17,9	8,5	14,5
12,1 à 36 mois	23,3	18,7	26,5	12,8	30,6	26,5	26,8	26,6
Plus de 3 ans	8,4	3,1	7,8	2,1	28,6	5,1	6,3	5,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

1. Résultats combinés des participants à Achat de formation et des Étudiants indépendants de la catégorie élargie.
Source : Données administratives de DRHC.

- Évaluer dans quelle mesure les PEMS ont réussi à atteindre leurs objectifs. Le succès est défini dans la *Loi sur l'assurance-emploi* comme étant la capacité des prestations et des mesures actives de soutien d'aider les personnes à trouver un emploi et à le conserver. Deux indicateurs primaires des résultats liés à l'emploi ont été établis : le nombre de clients qui travaillent et le montant des économies réalisées au Compte d'AE[15]. Dans le cadre de l'évaluation formative, nous nous sommes penchés sur les mesures appliquées par DRHC en ce qui a trait aux résultats au moyen d'un processus de validation (voir l'annexe B), et nous avons donné des détails supplémentaires sur les résultats liés à l'emploi (p. ex., type d'emploi, durée, revenu) et non liés à l'emploi (p. ex., satisfaction, niveau de confiance et perception quant à la souplesse).
- Fournir aux gestionnaires, décideurs politiques et concepteurs des programmes une information utile et pertinente sur un certain nombre de questions, dont l'application, la conception, la prestation, le mouvement des clients et leur expérience, et les besoins du programme en matière de données, de façon à tirer parti au maximum des ressources disponibles sur le marché du travail de l'Î.-P.-É. et dans chaque marché local. Les constatations que nous faisons sur les forces et les faiblesses de l'administration, de la gestion et du fonctionnement des PEMS nous permettent de formuler des recommandations en toute connaissance de cause quant aux améliorations qui pourraient être apportées au concept et à la prestation dès le début de la mise en oeuvre, et qui permettraient ainsi aux gestionnaires de réagir à tout problème inattendu. Pour réaliser cet objectif, nous avons également fait une analyse du type d'information disponible sur les PEMS et les participants, ainsi qu'une étude pour déterminer si cette information était suffisante pour les besoins des évaluations à venir.
- Communiquer les conclusions préliminaires sur ce qui « marche le mieux » et sur les « leçons à tirer ».
- Évaluer le partenariat entre les deux ordres de gouvernement pour ce qui est de l'application des PEMS dans le cadre de l'EDMT.

Nous avons préparé un cadre d'évaluation qui a permis de relever un certain nombre de points à examiner afin d'orienter nos activités. Étant donné qu'il s'agissait ici de la phase formative de l'évaluation, nous avons choisi comme objectif de nous concentrer sur la pertinence des programmes, leur mise en oeuvre, leur conception et leur application, ainsi que sur les résultats à court terme des PEMS et le partenariat fédéral-provincial. Globalement, le but de l'évaluation formative était de donner de l'information sur les améliorations que l'on pourrait éventuellement apporter au concept de l'EDMT, à son application et à l'infrastructure, afin d'atteindre pleinement les objectifs fixés. L'évaluation formative avait également pour objet d'établir les assises d'une future évaluation-bilan en recueillant des données de base sur les participants, comme les premiers résultats et le profil socio-démographique. De plus, nous avons examiné dans

quelle mesure les systèmes actuels d'information de gestion étaient suffisants pour mener à bien l'évaluation-bilan, qui permettra d'obtenir de l'information sur les répercussions à long terme des PEMS et de répondre aux questions que l'on se pose sur la rentabilité des programmes.

1.7 Aperçu de la méthode

Dans cette section, nous décrivons brièvement les cinq méthodes ou sources de données auxquelles nous avons eu recours lors de l'évaluation formative. Nous avons utilisé plusieurs méthodes afin de profiter des avantages de chacune d'entre elles. Plus précisément, nous avons eu recours à des méthodes quantitatives, en l'occurrence des enquêtes, pour obtenir des résultats provisoires nous permettant de tirer des conclusions pour l'ensemble de la population des participants aux PEMS, et à des méthodes qualitatives, comme les interviews et les groupes de discussion, afin d'avoir une perspective plus approfondie sur les diverses questions de la recherche. L'annexe C donne de plus amples renseignements sur chacune de ces cinq composantes méthodologiques de l'évaluation.

1.7.1 Interview des personnes-ressources clés

Au total, nous avons mené 30 interviews individuelles auprès d'informateurs clés, choisis par le Comité d'évaluation mixte parce qu'ils possédaient une expertise ou une expérience particulière qui leur permettrait de répondre aux questions de l'évaluation. La plupart des interviews faisant appel à deux répondants, 52 personnes ont donc été consultées. En moyenne, chaque interview durait une heure et demie. Les interviews ont été réalisées à Charlottetown (24), Summerside (4) et Montague (2) auprès de personnes-ressources de ces localités, quelques répondants provenant aussi d'autres régions de l'Île. Ces interviews se sont déroulées aux endroits qui convenaient le mieux à la plupart des répondants.

Les personnes-ressources appartiennent à trois catégories :

- Membres des comités et des groupes de travail de l'EDMT (10 interviews, 16 personnes-ressources);
- Gestionnaires des CRHC, consultants de programme de DRHC, superviseurs de programme, administrateurs et agents de projet de la province (7 interviews, 12 personnes-ressources);
- Intervenants (13 interviews, 24 personnes-ressources), dont des représentants des associations industrielles ou du développement, des chambres de commerce, des établissements et collèges publics et privés d'enseignement et de formation, des centres d'apprentissage communautaires, de la communauté francophone, du syndicat de la fonction publique fédérale et d'une association de jeunes.

Les résultats des interviews que nous présentons reflètent généralement l'opinion de la majorité. La nature de la recherche

qualitative, cependant, est telle que certaines personnes ont été interviewées parce qu'elles avaient une expertise ou une expérience particulière ou qu'elles étaient représentatives d'un groupe plus large. On a pu, dans ce cas, faire part d'une opinion individuelle, même si la conclusion ne venait que d'une seule personne et non de plusieurs personnes-ressources.

1.7.2 Groupes de discussion

Au total, 12 groupes de discussion ont été mis sur pied, auxquels ont pris part quatre types de participants : le personnel de première ligne ou responsables de la mise en oeuvre dans les CRHC et la province (un groupe), des intervenants[16] (deux groupes), des clients (six groupes), et des employeurs (trois groupes, l'un des groupes d'intervenants comprenant aussi des employeurs). Le groupe mixte intervenant-employeur visait surtout la communauté francophone et a été mené en français, tous les autres s'étant déroulés en anglais[17]. Au moins un groupe de discussion composé de clients a été organisé dans chacune des régions des cinq Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) de l'Île, soit à Charlottetown, Summerside, O'Leary, Montague et Souris. Le sixième groupe de discussion accueillait les clients francophones et était offert en français. Les différents groupes de discussion composés de clients avaient pour objectif d'évaluer l'opinion des clients vivant dans les régions urbaines, rurales centrales et rurales éloignées de la province, ainsi que la situation de l'emploi dans chaque région.

1.7.3 Examen des publications et de la documentation

Un examen de la documentation et des publications liées aux programmes a permis d'établir le contexte de l'évaluation formative de l'EDMT Canada-Î.-P.-É. et d'analyser certaines des questions d'évaluation, dont la compatibilité des PEMS avec les objectifs de DRHC et du gouvernement de l'Î.-P.-É., ainsi que la pertinence des PEMS par rapport aux besoins documentés des particuliers, des employeurs et des collectivités de l'Île.

Les membres du Comité d'évaluation mixte de l'EDMT Canada-Î.-P.-É. ont fourni la plupart des sources consultées, dont le *Plan d'affaires 1998-99* de l'EDMT (juin 1998), la *Local Community Needs Analysis* (mars 1998) et le document *Securing Our Future: An Employment Strategy for Prince Edward Island* (décembre 1998). De plus, nous avons consulté le rapport de l'Évaluation formative pancanadienne des PEMS[18] et y avons puisé des références pour les besoins du présent rapport, le cas échéant. D'autres renseignements ont pu être recueillis au moyen d'une recherche bibliographique relative à l'information connexe sur les problèmes et les programmes liés au marché du travail à l'Î.-P.-É., et d'une recherche sur Internet. Une base de données électroniques sur le marché du travail nous a fourni des données quantitatives.

1.7.4 Analyse des données administratives

Nous avons analysé l'information socio-démographique des participants en tant que groupe et en tant que participants individuels à un programme afin de mieux savoir qui sont les usagers des programmes et des services de l'EDMT à l'Île-du-Prince-Édouard. Les données administratives nous ont permis de faire une analyse du profil des bénéficiaires d'une intervention dans le cadre de l'EDMT entre le 26 avril 1997 et le 31 octobre 1998, ainsi qu'une analyse du revenu de 1992 à 1997 pour le même groupe. Toutes les données démographiques, y compris les variables autodéclarées, sont tirées du fichier SNSE que nous a transmis DRHC (Î.-P.-É.) en mai 1999. Après avoir reçu les données définitives concernant la population des participants à l'EDMT, nous avons procédé à des analyses afin de relever les lacunes éventuelles des données administratives et de déterminer dans quelle mesure l'absence de certains types d'information pouvait avoir des conséquences quant à la capacité d'évaluer les PEMS et de produire de l'information en matière de suivi, de contrôle et de reddition de comptes.

1.7.5 Enquêtes auprès des clients et du groupe témoin

Le fichier des données sur les participants a été établi à partir d'un fichier contenant de l'information sur 5 409 bénéficiaires de programmes d'emploi et de services de l'EDMT à un moment ou à un autre entre le 26 avril 1997 et le 31 octobre 1998, et de cinq fichiers de données administratives contenant de l'information additionnelle sur leur cas. Après avoir éliminé les participants pour lesquels on ne trouvait pas de numéro de téléphone valide, de date de début et de fin de la période de prestations d'AE, ou encore de date de début et de fin de l'intervention la plus récente, le fichier final comportait 3 744 personnes. Pour tous les groupes, à l'exception des SAE et des Étudiants indépendants de la catégorie élargie, il n'y avait pas suffisamment de données pour établir un ratio de trois répondants pour une réponse complète. Ainsi, en vue d'atteindre le nombre prévu au départ, soit 1 164 enquêtes terminées, on a constitué un échantillon final comptant 2 483 cas au total à partir d'un fichier regroupant 3 744 participants au programme.

L'échantillon du groupe témoin a été constitué à partir d'un fichier de prestataires d'AE actifs en 1998 et de demandes d'AE inactives (p. ex., des personnes admissibles à l'AE, mais qui n'avaient pas donné suite à leur demande) entre 1994 et 1998. On a ainsi obtenu un fichier de 41 549 prestataires, d'où on a tiré l'échantillon du groupe témoin. Le fichier des données des membres du groupe témoin a été apparié à celui des participants de façon à ce que la base de sondage du groupe témoin reflète la proportion de participants qui avaient bénéficié d'un programme de l'EDMT pendant trois périodes de temps égales entre le 26 avril 1997 et le 31 octobre 1998, ainsi que la proportion de participants à divers stades de leur période de prestations d'AE à la fin de leur intervention.

Les enquêtes auprès des participants et des membres du groupe témoin ont été conçues toutes deux à l'automne 1998, puis examinées par le Comité d'évaluation mixte (CEM) en janvier 1999. L'enquête sur le terrain auprès des participants a commencé le 5 avril 1999, pour se terminer le 10 juin, de cette même année. Dans le cas du groupe témoin, l'enquête sur le terrain a commencé le 10 mai et s'est terminée le 11 juin 1999. On trouvera une description plus détaillée de la méthode employée pour mener ces deux enquêtes à l'annexe C.3.

1.8 Objet de ce document

Le présent document fait connaître les résultats intégrés de l'évaluation formative de l'EDMT Canada-Î.-P.-É., ainsi que toutes les sources de données utilisées pendant la recherche. Les chapitres 2 à 7 présentent les constatations relatives aux principales questions abordées dans cette recherche, mentionnées à la section 1.4. Enfin, le chapitre 8 renferme les conclusions de l'évaluation et un certain nombre de recommandations.

TABLE DES MATIERES

2. Pertinence des programmes de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT)

2.1 Aperçu

Ce chapitre présente les conclusions relatives à la pertinence des programmes de l'EDMT, à partir des données qualitatives recueillies au moyen d'interviews menées auprès de personnes-ressources clés, de groupes de discussion et d'un examen de la documentation. À ce stade de l'évaluation formative, il est essentiel d'établir si les prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) répondent toujours aux besoins de l'industrie, des employeurs, des collectivités et des particuliers de l'Î.-P.-É. La détermination des faiblesses éventuelles à cet égard permettra aux gestionnaires responsables de l'EDMT de raffiner les programmes de façon à ce qu'ils soient aussi pertinents que possible et que les fonds soient utilisés au mieux.

Voici les principales conclusions :

- Pour la plupart, les PEMS sont jugées appropriées pour les besoins des secteurs de l'industrie visés par le plan d'affaires 1998-1999 de l'EDMT : l'aérospatiale, les technologies de l'information et des communications, le tourisme, les petites entreprises et les industries des ressources primaires (p. ex., agriculture et pêche). De même, les programmes sont généralement perçus comme pertinents par les employeurs, les

collectivités et les habitants de l'Île.

- En raison des critères restrictifs d'admissibilité aux programmes découlant de la *Loi sur l'assurance-emploi* (AE), certains sous-groupes de la main-d'oeuvre prince-édouardienne ne sont pas servis. On croit que ces populations entrent dans le mandat de l'EDMT (probablement parce que son nom même laisse entendre que l'entente vise l'ensemble du marché du travail), alors qu'en réalité l'entente ne vise que les prestataires de l'AE. Cette fausse perception est généralisée dans l'ensemble du personnel de Développement des ressources humaines Canada et du personnel provincial, ainsi que dans les collectivités. De nombreux répondants estiment notamment que l'entente ne s'attache pas suffisamment au développement des petites entreprises, au perfectionnement professionnel des personnes occupant déjà un emploi (et de celles qui sont sous-employées), ni à la satisfaction des besoins des autres clients non admissibles à l'AE.
- Les informateurs clés faisant partie de la haute direction des gouvernements fédéral et provincial pensent généralement que les PEMS sont bien harmonisées et qu'elles viennent compléter d'autres programmes. Par contre, les gestionnaires intermédiaires et le personnel de première ligne estiment qu'il existe un chevauchement et un manque de coordination entre les programmes fédéraux et provinciaux (p. ex., subventions salariales, travail indépendant et programmes pour la jeunesse).

2.2 Pertinence quant aux besoins des employeurs et des secteurs industriels ciblés

Parmi les secteurs industriels prioritaires ciblés en vue du développement du marché du travail dans le plan d'affaires 1998-1999 de l'EDMT, mentionnons le tourisme, l'aérospatiale, les technologies de l'information et des communications et les petites entreprises, tandis que les industries de ressources primaires, comme l'agriculture et la pêche, faisaient l'objet d'un engagement continu. Les priorités ont été établies par le ministère du Développement et par d'autres ministères du gouvernement provincial en fonction de la situation économique de l'Île. On a précisé ces priorités et cerné les enjeux importants à l'occasion d'une série de consultations de groupe menées auprès d'intervenants externes dans cinq Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) à travers toute l'Île. L'examen des publications et de la documentation effectué dans le cadre de cette évaluation montre bien que la priorité accordée à ces secteurs est tout à fait appropriée aux besoins économiques de l'Î.-P.-É.

La documentation révèle que l'EDMT a priorisé les secteurs industriels qui soutiennent en grande partie l'économie de l'Î.-P.-É. et qui ont le meilleur potentiel de croissance et de création d'emplois pour les Prince-Édouardiens. Par exemple, l'intérêt que l'on continue de porter au secteur des ressources primaires est une expression de la reconnaissance du fait que l'agriculture et la pêche constituent la

première et la troisième grande industrie de l'Île. Cependant, compte tenu du fait que ces industries ont un caractère fortement saisonnier et qu'elles ne peuvent fournir beaucoup de travail à plein temps toute l'année, il est raisonnable que d'autres industries aient été ciblées pour accélérer le développement. Selon la documentation, le tourisme qui est la deuxième industrie de l'Î.-P.-É. en importance, a un bon potentiel de croissance malgré son caractère saisonnier. Le pont de la Confédération, un plus grand nombre de visiteurs venant du Québec, les prévisions de croissance du tourisme attribuable au vieillissement de la génération du baby-boom, et enfin l'excellente infrastructure du tourisme sur laquelle l'Î.-P.-É. peut s'appuyer, voilà autant de raisons qui font que le choix du tourisme comme moteur de croissance est pertinent à l'économie de l'Île. L'aérospatiale et les télécommunications sont deux secteurs en forte croissance dans l'Île, qui laissent espérer une bonne augmentation des emplois. Compte tenu du fait que ces deux industries ont besoin d'une main-d'oeuvre hautement qualifiée, les mécanismes de l'EDMT permettront d'accorder un soutien financier à la formation du personnel recherché par ces industries et de répondre, en théorie, aux besoins tant de l'industrie que de l'économie provinciale.

L'examen de la documentation nous a permis de constater que les petites entreprises sont courantes à l'Î.-P.-É. et qu'elles connaissent plus de succès que dans le reste des provinces de l'Atlantique, mais qu'elles ont tendance à être très petites, les deux tiers employant moins de cinq personnes. Même si ce secteur a besoin d'investissement sur le marché du travail pour se développer, on ne sait pas très bien comment le plan d'affaires de l'EDMT permettra de répondre à leurs besoins. Plusieurs participants aux groupes de discussion et aux interviews dans le cadre de l'évaluation ont fait cette observation (par exemple, des employés des CRHC sont d'avis que le plan d'affaires n'explique pas clairement ce que l'on entend faire pour les petites entreprises) et d'autres participants n'ont pas caché leur insatisfaction quant à la capacité de l'EDMT d'aider les petites entreprises.

Si l'on en juge par la réaction des personnes interviewées et des participants aux groupes de discussion, des gestionnaires supérieurs de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et du gouvernement de l'Î.-P.-É., ainsi que du personnel responsable de la mise en oeuvre, les programmes de l'EDMT sont pertinents pour les secteurs industriels ciblés. Néanmoins, certains répondants estiment qu'il ne faudrait pas exclure d'autres secteurs industriels et qu'on ne doit pas s'attendre à ce que l'économie de l'Île se démarque radicalement de l'emploi saisonnier. À leur avis, l'industrie saisonnière est une réalité de l'Î.-P.-É.

Les intervenants de l'industrie n'étaient pas aussi sûrs que l'on ait ciblé les bons secteurs prioritaires. Pour certains, le tourisme ne devrait pas être une priorité parce que la majorité des emplois y sont de courte durée et sous-payés. Les intervenants originaires de régions de l'Î.-P.-É où il n'y a pas d'industrie de haute technologie estiment que les

priorités de l'EDMT ne sont pas pertinentes à l'économie locale. Certains employeurs, par exemple, pensent que l'Entente met trop l'accent sur la technologie de l'information, alors qu'un intervenant soutient que l'industrie de la construction devrait être ciblée parce qu'elle contribue à la création d'un grand nombre d'emplois et apporte beaucoup de richesse dans l'économie[19].

Pour ce qui est de la pertinence des PEMS par rapport aux besoins des secteurs et des employeurs ciblés, le programme Perfectionnement des compétences (anciennement Prêts et subventions de perfectionnement ou PSP) était jugé pertinent par les gestionnaires supérieurs de la province à cause de la souplesse avec laquelle on pouvait l'appliquer pour financer divers types de formation. Cependant, les intervenants entrepreneurs craignaient que les programmes de formation du secteur privé (habituellement des programmes de courte durée de deux à six semaines) ne perdent leur financement à la suite de la mise en oeuvre du programme Perfectionnement des compétences, qu'ils perçoivent à tort comme s'appliquant aux programmes de un ou deux ans[20].

On a également relevé certaines lacunes dans l'EDMT en ce qui concerne la formation en général. Selon le personnel, le plan d'affaires de l'EDMT devrait contenir des dispositions relatives à la formation et aux interventions spécifiques à l'industrie dans le but d'améliorer les compétences des employés ayant déjà un emploi, en particulier les femmes, et leur permettre ainsi de passer d'un emploi au salaire minimum à un emploi mieux rémunéré. Selon le personnel de première ligne, tout autant que la gestion, les systèmes d'éducation secondaire et postsecondaire de l'Î.-P.-É. ne sont pas suffisamment adaptés aux besoins du marché du travail. Les intervenants et les employeurs de l'industrie s'accordent à dire que l'on continue à dispenser de la formation dans des domaines qui débouchent sur des possibilités d'emploi pratiquement nulles pour les stagiaires, autrement dit que la formation n'est pas toujours pertinente aux besoins des employeurs et des industries émergentes. Selon les intervenants, c'est dans les petites entreprises que le financement de la formation est insuffisant, ainsi que nous l'avons déjà mentionné. De la même façon, les représentants des jeunes aimeraient que la province établisse des priorités pour les programmes de formation et mette sur pied des services d'orientation professionnelle dans les écoles secondaires et les universités afin d'aider les étudiants à s'orienter vers les industries ciblées.

Les commentaires des personnes interviewées et des participants aux groupes de discussion portaient le plus souvent sur les Subventions salariales ciblées. Cette PEMS était jugée utile pour les petites entreprises, selon le personnel des CRHC, mais seulement dans les dernières phases de l'implantation d'une entreprise, une fois que les employés sont embauchés, et non pendant la phase de démarrage. On estime que ce n'était pas une amélioration par rapport aux programmes qui existaient avant l'EDMT, et qui permettaient à une nouvelle entreprise de se qualifier pour de l'aide avant même

d'embaucher des employés. Le programme Aide au travail indépendant (ATI) a été créé pour aider les clients de l'assurance-emploi (AE) à mettre sur pied leur propre petite entreprise, mais il n'existe actuellement aucun mécanisme pour aider ceux qui ne sont pas clients de l'AE à défrayer une partie des coûts de démarrage d'une entreprise. Ainsi que nous l'avons déjà mentionné, le fait de suggérer que les PEMS devraient permettre d'aider les gens qui ne sont pas des clients de l'AE est l'expression d'une mauvaise compréhension du mandat de l'EDMT, qui est de s'occuper des clients admissibles à l'AE.

De façon générale, les Subventions salariales ciblées (SSC) répondent aux attentes des employeurs et des intervenants de l'industrie. Des organisations non gouvernementales ont eu recours aux SSC pour organiser des festivals dans le but d'attirer les touristes, ce qui a eu une incidence positive sur l'industrie du tourisme et d'autres petites entreprises. Certains employeurs considèrent même que les SSC sont absolument vitales pour eux et qu'il leur aurait été difficile d'accorder un plein salaire aux nouveaux employés qui suivaient une formation en cours d'emploi. Aux yeux des employeurs, l'un des obstacles des SSC est le critère d'admissibilité qui en limite l'application aux seuls clients de l'AE. Selon les participants aux groupes de discussion, les employeurs étaient souvent insatisfaits du niveau de compétence et de l'éthique au travail des employés admissibles aux subventions salariales. Ils ont également constaté qu'il peut être réellement difficile de retenir les employés après leur initiation au travail parce que leurs nouvelles compétences peuvent leur permettre de travailler ailleurs ou encore que certains ne désirent pas continuer à travailler à temps plein. Les employeurs du secteur de la technologie de l'information estiment que la durée des subventions salariales devrait être plus longue parce que la formation prend plus de temps dans cette industrie, soit au minimum un an.

Les répondants à cette évaluation considèrent que le critère d'admissibilité à l'AE est la principale restriction qui empêche l'EDMT de répondre entièrement aux besoins des employeurs et des secteurs industriels ciblés. La *Loi sur l'assurance-emploi* du gouvernement fédéral restreint les PEMS aux prestataires d'AE, et on estime qu'il s'agit là d'une énorme limitation au développement de la main-d'oeuvre de l'Î.-P.-É., qui leur permettrait de relever les défis des nouvelles industries comme les technologies de l'information. Selon de nombreuses personnes interviewées, dont les gestionnaires et le personnel du gouvernement fédéral et du gouvernement provincial, la capacité de l'EDMT de développer les secteurs industriels prioritaires est contrecarrée par l'insuffisance de mécanismes permettant d'aider ceux qui ont actuellement un emploi à perfectionner leurs compétences et les employeurs à perfectionner et à recycler leurs employés.

2.3 Pertinence par rapport aux besoins des collectivités et des habitants de l'Île

Selon la rétroaction obtenue auprès des membres des comités et des groupes de travail de l'EDMT, des gestionnaires et du personnel des CRHC, ainsi que des administrateurs et des agents de projet de la province, l'EDMT et les PEMS sont pertinentes aux besoins des particuliers et des collectivités de l'Î.-P.-É. pour le segment de la population qui est admissible à l'AE. Les interventions de formation et les subventions salariales sont considérées comme les PEMS les plus utiles, et on a une haute opinion de la souplesse des programmes de l'EDMT. Cependant, la préoccupation la plus courante des personnes interviewées est la restriction des PEMS à un groupe particulier de clients, soit les prestataires d'AE, restriction qu'ils considèrent comme une limitation importante au développement de la main-d'oeuvre de l'Î.-P.-É. Cette opinion est partagée par les répondants du gouvernement fédéral comme du gouvernement provincial.

La plupart des employés de première ligne de DRHC consultés à l'occasion des groupes de discussion estiment également que les programmes de l'EDMT sont plus ou moins pertinents aux besoins de l'Î.-P.-É., de la même façon que l'ont été les programmes précédents de DRHC. Les gestionnaires et le personnel des CRHC que nous avons interviewés estiment toutefois que pour répondre aux besoins à long terme des collectivités et des insulaires, il faudrait redéfinir les programmes de l'EDMT afin d'aider les travailleurs qui ont actuellement un emploi, les personnes en chômage qui ne touchent pas d'AE et les employeurs. Les programmes devraient également répondre aux besoins de tous les habitants de l'Île en matière d'éducation et d'alphabétisation. Les informateurs clés ont proposé des modifications. Par exemple, le programme Partenariats pour la création d'emplois (PCE) conviendrait mieux aux habitants de l'Île si on acceptait les initiatives permettant de doter les participants de compétences professionnelles transférables au lieu de n'accepter que les initiatives qui débouchent immédiatement sur un emploi. Le programme Subventions salariales ciblées devrait être plus flexible et permettre d'augmenter les subventions accordées lorsque les employeurs peuvent embaucher des clients pour plus d'une saison. Pour tirer parti de la souplesse des PEMS et pouvoir mettre en place des « programmes faits sur mesure pour l'Î.-P.-É. », DRHC devrait modifier sa propre culture de façon à ce que le personnel ne craigne pas de faire preuve de toute la créativité et de toute la souplesse possibles tout en respectant les lignes directrices officielles du programme.

Les intervenants consultés à l'occasion des interviews et des groupes de discussion avaient beaucoup de choses positives à dire sur les PEMS. Ils estiment que les programmes Aide au travail indépendant (ATI) et PCE sont efficaces et très pertinents par rapport aux besoins des participants. Le programme Perfectionnement des compétences (anciennement PSP) est jugé comme étant très bien adapté aux besoins de formation des clients, et des établissements privés de formation, parce qu'il permet de rendre ce marché plus compétitif. Les SSC sont très avantageuses tant pour les organismes

communautaires que pour les travailleurs, qui peuvent acquérir de l'expérience auprès d'eux. Les programmes d'alphabétisation et les centres d'apprentissage communautaires sont également jugés très pertinents pour les collectivités et les particuliers. Les Services d'aide à l'emploi (SAE) constituent le programme le plus pertinent pour les organismes qui offrent des services aux personnes handicapées. Les organismes d'éducation communautaire étaient satisfaits de l'EDMT, qui avait permis d'officialiser les ententes avec les centres d'apprentissage communautaires dans toute l'Île, et de les doter d'une vision et d'une planification à long terme.

Les intervenants ont également présenté de nombreuses recommandations qui, à leur avis, permettraient d'améliorer la pertinence de l'EDMT par rapport à l'Î.-P.-É. Selon l'un d'eux, on ne devrait pas être tenu d'acheminer les projets de Partenariats locaux du marché du travail (PLMT) à Charlottetown, parce que les fonctionnaires risquent de ne pas bien comprendre toute la dynamique locale et le potentiel de ces projets, et que cette façon de faire occasionne des délais[21]. Selon les intervenants francophones, il faudrait cibler les besoins des communautés francophones qui diffèrent, à leur avis, de ceux des communautés anglophones. En particulier, les PEMS devraient permettre d'aider les petits programmes de formation et d'alphabétisation dispensés en français; ces intervenants reconnaissent cependant que l'accès à des cours en français s'est amélioré grâce au programme Perfectionnement des compétences. L'apprentissage de l'autonomie fonctionnelle permettrait de rendre des programmes comme les SSC plus pertinents aux besoins des participants clients, qui, souvent, ont peu de compétences et ne savent pas vraiment comment s'y prendre pour conserver leur emploi.

Les répondants des groupes de discussion aimeraient que l'on offre davantage de formation spécialisée aux entrepreneurs dans le cadre de l'ATI. De plus, les programmes destinés à intégrer les jeunes au marché du travail de l'Î.-P.-É. seraient pertinents pour les collectivités qui veulent éviter que les jeunes gens instruits ne quittent l'Île et n'alimentent « l'exode des cerveaux ». Les intervenants estiment également que l'EDMT serait davantage compatible avec les plans à long terme de la collectivité relatifs au marché du travail si la majorité des fonds était consacrée au développement des ressources humaines plutôt qu'aux subventions salariales.

Comme de nombreux répondants, les intervenants étaient également préoccupés par les critères d'admissibilité aux programmes de l'EDMT. Par exemple, les représentants des organismes s'occupant des personnes handicapées estiment que les critères d'admissibilité et l'aide accordée devraient être plus souples et qu'il faudrait reconnaître le fait que les clients handicapés peuvent avoir de la difficulté à travailler à temps plein ou pendant de longues périodes, et avoir besoin d'un soutien continu pour conserver leur emploi. Les représentants de la collectivité impliqués dans le domaine de l'alphabétisation craignent également que des programmes comme

Perfectionnement des compétences ne se traduisent par une réduction du nombre des personnes admissibles à un programme d'alphabétisation à cause du critère d'admissibilité à l'AE[22]. De plus, certains intervenants affirment que la restriction des PEMS aux seuls clients de l'assurance-emploi a limité l'efficacité des programmes et que la proportion de chômeurs qui ont droit à l'AE a été réduite à la suite des modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-emploi.* Enfin, les représentants des organismes d'éducation communautaire estiment que, même si le financement accordé dans le cadre de l'EDMT répond aux besoins des groupes de clients admissibles à l'AE, comme les travailleurs saisonniers, le programme ne répond pas à ceux des jeunes et des personnes occupées. Ces résultats sont semblables à ceux de l'Évaluation nationale des PEMS menée en 1998[23]. Lors de cette étude, les organismes communautaires ont fait savoir que, selon eux, le critère d'admissibilité à l'AE est trop restrictif et que, par conséquent, on ne répond pas aux besoins des gens qui ont peu d'attache avec le marché du travail, comme les jeunes et les personnes handicapées.

Certains des employeurs que nous avons consultés à l'occasion des groupes de discussion estiment que l'EDMT possède tout le potentiel nécessaire pour élaborer des programmes pertinents aux besoins des habitants de l'Île parce que l'un des intervenants, la Province, connaît mieux les besoins des localités. D'autres, cependant, pensent que l'entente manque de souplesse et que les employés de DRHC devraient être plus flexibles dans leur approche.

Chez les clients, la plus grande frustration est associée non aux PEMS en tant que telles, mais au manque d'emplois dans l'Île et à la faiblesse des salaires offerts pour les emplois existants. Certains reconnaissent que le manque d'expérience, le manque de compétences, le fait d'être depuis trop longtemps en dehors du marché du travail, et les changements technologiques constituent autant d'obstacles pour trouver de l'emploi. En tant que tels, les programmes de formation, en particulier dans le domaine de la technologie, et les programmes d'expérience professionnelle comme les SSC auraient tout le potentiel nécessaire pour aider les Prince-Édouardiens jusqu'à un certain point. Cependant, bien que de nombreux clients consultés à l'occasion des groupes de discussion se soient dits satisfaits de l'aide qu'ils avaient reçue, ils n'en ont pas moins déclaré que le principal obstacle à l'emploi était l'impossibilité de trouver un emploi convenable dans l'Île.

L'examen de la documentation conforte cette perception de la clientèle. Il montre que, malgré un taux élevé de croissance des emplois et de participation à la main-d'oeuvre, ainsi que la baisse du chômage au cours des dernières années, l'Î.-P.-É. affichait encore le taux de chômage le plus élevé des provinces canadiennes en 1998 (13,9 p. 100 comparativement à une moyenne nationale de 8,3 p. 100). De plus, selon les chiffres de 1996, le revenu annuel moyen était le plus bas du Canada avec 19 333 $ contre, en moyenne, 27 089 $ dans le reste du pays. L'économie de l'Î.-P.-É. est largement

dépendante de l'industrie saisonnière, de sorte que de nombreuses personnes sont en chômage pendant la saison morte. Cependant, étant donné la proportion relativement importante de travailleurs à temps partiel involontaires à l'Î.-P.-É., il semble que de nombreux habitants aimeraient travailler à temps plein. Le niveau comparativement faible d'alphabétisation et de scolarité de la province, ainsi d'ailleurs que des autres provinces de l'Atlantique, constitue un défi pour le développement de nouvelles industries comme celles des technologies de l'information et des télécommunications, mais l'Î.-P.-É. s'est montrée proactive dans son désir de relever le défi en présentant en 1996 sa stratégie d'alphabétisation et d'éducation des adultes.

2.4 Pertinence quant à l'économie saisonnière de l'Î.-P.-É.

L'EDMT ciblait tout à la fois l'expansion des industries saisonnières traditionnelles de l'Î.-P.-É. et les initiatives de formation pendant la saison morte, ainsi que les nouvelles industries comme la technologie de l'information, les communications et l'aérospatiale, qui ont davantage de potentiel pour créer des emplois à l'année. En ce sens, les grands objectifs de l'EDMT semblent étroitement compatibles avec les réalités économiques de l'Île, soit la nécessité d'améliorer les industries saisonnières tout en développant d'autres industries fonctionnant toute l'année.

Cependant, la prestation des programmes de formation pendant la saison morte pose certains problèmes, selon notre examen de la documentation. Les travailleurs saisonniers vivent souvent dans des collectivités rurales où il n'existe aucune autre possibilité d'emploi. Enfin, il faut tout d'abord s'occuper du niveau insuffisant d'alphabétisation et de scolarité des gens avant que les travailleurs possédant de faibles compétences puissent en acquérir davantage et trouver des emplois de longue durée. Pour répondre à ce besoin, l'alphabétisation et l'éducation des adultes sont considérées comme un enjeu important de l'EDMT.

Les interviews des informateurs clés nous ont permis de constater que les opinions étaient partagées chez ceux qui ont été consultés quant à la façon d'aborder le problème du caractère saisonnier de l'emploi à l'Î.-P.-É. Pour la majorité d'entre eux, l'EDMT devrait mettre l'accent sur la réduction de la dépendance de l'Île à l'égard du travail saisonnier, les autres estimant que la stratégie appropriée pour l'EDMT consisterait à prolonger la durée des emplois saisonniers, dans l'industrie touristique ou la pêche, par exemple. La réaction des participants aux groupes de discussion était très semblable, la majorité d'entre eux estimant que l'EDMT devrait avoir pour but de réduire la dépendance de l'Î.-P.-É. envers l'emploi saisonnier et de « faire travailler les gens toute l'année ».

Nous examinerons tout d'abord l'opinion des répondants quant à la stratégie d'expansion de l'industrie saisonnière et de l'emploi. Tant les gestionnaires que les employés des CRHC et les administrateurs

régionaux estiment qu'il y aurait lieu, lorsque cela est possible, de prolonger la durée des emplois saisonniers dans la mesure où les employés seraient formés pendant la saison morte afin de trouver un emploi dans une autre industrie. La formation pendant la saison morte devrait cependant être considérée comme un point de départ permettant aux clients de trouver un autre emploi ayant un potentiel de longue durée. Tant les gestionnaires que le personnel des gouvernements fédéral et provincial estiment que des programmes comme les SSC devraient permettre de mettre en oeuvre des projets spéciaux afin de prolonger « l'inter-saison ». La prolongation de la durée des emplois saisonniers pourrait avoir des retombées économiques positives comme l'augmentation des revenus, la diminution des prestations d'aide sociale et l'augmentation des impôts payés.

De nombreux intervenants de la collectivité et de l'industrie sont également d'avis que le prolongement de l'activité économique saisonnière est une stratégie appropriée pour l'EDMT. On constate que cette économie est une réalité à laquelle l'Î.-P.-É. ne pourra échapper. Selon les employeurs que nous avons consultés à l'occasion des groupes de discussion, l'objectif des PEMS devrait être de faire travailler les gens toute l'année, mais l'industrie saisonnière continuera, selon eux, à avoir de l'importance dans l'économie de l'Î.-P.-É. et aura autant besoin de travailleurs spécialisés que l'industrie non saisonnière. Néanmoins, les intervenants ont signalé que, dans le cadre de l'EDMT, on doit trouver le moyen de développer des entreprises complémentaires à l'industrie saisonnière (p. ex., artisanat et souvenirs qui pourront être commercialisés pendant la saison touristique) et d'aider les gens à trouver un travail qui complète leur travail saisonnier. Cela suppose qu'il faut faire de la formation pour aider les travailleurs saisonniers à se doter de compétences multiples et à devenir plus mobiles. Certains intervenants ont également souligné que les critères d'admissibilité à l'AE restreignaient la capacité des PEMS de favoriser l'expansion de l'industrie touristique, qui a besoin de travailleurs plus qualifiés que ceux qui forment actuellement le bassin des prestataires d'AE.

Les membres du Comité de l'EDMT et les employés de la province estiment qu'il faudrait intégrer d'autres mesures de rendement à moyen terme à l'occasion de l'évaluation-bilan à venir et dans les exigences futures en matière de reddition de comptes afin de mieux saisir les effets positifs de la prolongation de la période d'activité dans les industries saisonnières. Ainsi, le nombre d'emplois créés, la contribution au PIB et la croissance annuelle de l'économie de l'Île pourraient constituer de bons indicateurs du succès de l'EDMT dans ses efforts de développement de l'économie saisonnière.

Si l'on examine maintenant l'opinion inverse quant à la façon d'aborder le problème de l'économie saisonnière à l'Î.-P.-É., on constate qu'une grande partie des personnes-ressources de premier plan affirment que les objectifs de l'EDMT devraient être de réduire le niveau de l'emploi saisonnier et de mettre l'accent sur des solutions

structurelles qui permettraient de diversifier l'économie de l'Île. C'est l'opinion que partagent les intervenants, des membres du Comité provincial de l'EDMT, des administrateurs provinciaux, ainsi que des gestionnaires et des employés des CRHC. À leurs yeux, la prolongation de l'emploi saisonnier a ses limites et ne constitue pas une solution réaliste pour les entreprises. Il faudrait plutôt assurer le développement de nouvelles industries, celles qui sont basées sur le savoir, par exemple, ou d'autres activités économiques, qui peuvent déboucher sur des emplois toute l'année. Les représentants des jeunes affirment que la prolongation de la période d'activité de l'industrie saisonnière ne permettra pas aux étudiants qui retournent à l'école d'améliorer le revenu qu'ils tirent de leur emploi d'été (des subventions salariales seraient plus utiles). De plus, les représentants du milieu de l'alphabétisation estiment que cette prolongation de l'emploi saisonnier limiterait le temps que les travailleurs peuvent consacrer à la formation.

Selon les membres du Comité de l'EDMT représentant le gouvernement fédéral, les autorités provinciales et les intervenants, l'Î.-P.-É. doit modifier le schéma traditionnel de dépendance envers l'AE, ce qui nécessitera non seulement un changement d'attitude, mais également un changement au niveau structurel, et mettre l'accent sur l'amélioration des compétences des insulaires. Aux yeux du personnel provincial, de nombreuses PEMS ne sont pas appropriées si l'on veut briser le cercle de la dépendance et aider les gens à trouver de l'emploi toute l'année. Ce sentiment trouve son écho chez la plupart des agents d'exécution et des intervenants que nous avons consultés lors des groupes de discussion. Par exemple, on a fait remarquer que les programmes relatifs au marché du travail ne sont pas appropriés pour renverser le caractère saisonnier de l'économie parce qu'ils n'offrent aux travailleurs saisonniers aucune forme d'encouragement à travailler pendant la saison morte.

Certaines personnes-ressources, dont des gestionnaires et des employés des gouvernements fédéral et provincial, ont affirmé que l'accent mis sur l'expansion de l'industrie saisonnière à l'Î.-P.-É. avait donné naissance à un conflit entre les deux principaux objectifs de rendement de l'EDMT, qui consistent à aider les personnes à trouver un emploi et à réduire les prestations tirées du Compte d'AE. Les répondants prévoient plutôt que l'insistance sur l'emploi saisonnier se traduira par une augmentation des dépenses au chapitre des prestations d'AE.

2.5 Complémentarité et chevauchement avec d'autres programmes

Les gestionnaires supérieurs des comités et des groupes de travail de l'EDMT, en particulier ceux qui représentent le gouvernement fédéral, estiment que les programmes de l'EDMT sont assez bien harmonisés avec les autres programmes fédéraux et provinciaux et qu'il n'y a pas de problème majeur de dédoublement ou de chevauchement. Selon ces informateurs clés, cette harmonisation est due en grande partie à

la structure de cogestion de l'EDMT grâce à laquelle les différentes parties se retrouvent à la même table et peuvent coordonner leurs efforts respectifs. L'application de l'initiative d'alphabétisation et d'éducation de base des adultes, par l'intermédiaire des centres d'apprentissage communautaires, est citée comme exemple de la bonne harmonisation des objectifs de nombreux ministères provinciaux (Santé et Services sociaux, Éducation, Développement) et de l'EDMT.

On a cependant pu relever quelques problèmes mineurs de dédoublement et de chevauchement entre les programmes de l'EDMT et d'autres initiatives fédérales et provinciales. Par exemple, il existe un certain chevauchement entre le programme Aide au travail indépendant de l'EDMT et les programmes de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA) et les programmes provinciaux destinés à aider les particuliers à lancer une entreprise[24]. Les autorités provinciales estiment que les programmes d'entrepreneuriat et de création d'emploi devraient être mieux harmonisés avec ceux de l'EDMT. Ils perçoivent également un certain manque de coordination entre les programmes de prêt aux étudiants du Canada et celui de l'Î.-P.-É. et le programme Perfectionnement des compétences de l'EDMT. On estime que les philosophies différentes des deux programmes vont à contre-sens en ce qui concerne le niveau d'endettement des étudiants. De plus, il arrive fréquemment que ces derniers puissent bénéficier des deux types d'aide.

À un niveau de gestion inférieur, et particulièrement chez les répondants appartenant au gouvernement provincial, l'opinion est moins positive et on pense qu'il y a beaucoup d'efforts à faire pour harmoniser les programmes fédéraux et provinciaux comparables. Les gestionnaires et le personnel des CRHC estiment que les programmes de subventions salariales se chevauchent. Ils pensent également que les programmes fédéraux et provinciaux ne sont pas compatibles lorsque vient le temps d'accorder du financement pour les coûts en capital, les prêts et les subventions de démarrage des nouvelles entreprises. L'objectif de DRHC qui consiste à servir les clients qui en ont le plus besoin n'est pas compatible avec les objectifs de l'industrie qui sont d'embaucher les gens les plus qualifiés ou de perfectionner les compétences des employés.

Lors de l'évaluation nationale des PEMS de 1998, on a relevé très peu de chevauchements, mais on a souligné la possibilité de dédoublement entre le SSC et l'ATI. À l'instar de notre évaluation, l'évaluation nationale notait que, dans les provinces de l'Atlantique, Industrie Canada, l'APECA et les ministères provinciaux dispensaient tous des programmes d'aide au travail indépendant.

De même, lors de notre évaluation, les répondants à l'échelon provincial ont déclaré qu'à leur avis, il y avait beaucoup de dédoublement des programmes d'emploi entre les divers ministères du gouvernement fédéral (p. ex., Industrie Canada, Pêches et Océans, APECA) et du gouvernement provincial (p. ex., Santé et Services

sociaux, Développement, Tourisme). Selon eux, certains employeurs « tirent parti du système » et obtiennent des fonds de plusieurs programmes, ou font appel aux députés fédéraux de l'Île ou aux députés provinciaux afin d'obtenir de l'aide si DRHC rejette leur demande suivant les critères de l'EDMT. D'après ces répondants, la façon d'éviter ces chevauchements, serait de définir exactement ce que chaque ministère (fédéral et provincial) a la possibilité de financer et les cibles de rendement qui y sont associées de façon que toutes les parties connaissent l'ensemble du tableau.

De nombreux employés de première ligne de DRHC, consultés à l'occasion des groupes de discussion, estiment qu'il y a beaucoup de chevauchement entre les PEMS et d'autres programmes fédéraux et provinciaux, et que leur mise en oeuvre comporte certaines lacunes. Par exemple, les membres du personnel fédéral et provincial sont présentement incapables d'échanger de l'information sur un client qui reçoit à la fois des prestations d'AE et d'aide sociale, et les clients doivent, souvent s'adresser à différents employés de divers ordres de gouvernement pour combler des besoins fondamentaux.

Les intervenants que nous avons consultés à l'occasion des interviews et des groupes de discussion pensent généralement que les programmes de l'EDMT sont complémentaires à d'autres programmes connexes. Les personnes interviewées estiment toutefois qu'il y a une forme de certain dédoublement, bien que mineure. Il y aurait ainsi chevauchement entre le programme provincial d'amélioration des emplois et le programme de l'EDMT des Subventions salariales ciblées; entre les programmes destinés aux nouvelles entreprises offerts par l'APECA, DRHC, les tiers fournisseurs de services et Entreprise Î.-P.-É.; entre le Programme canadien de prêts aux étudiants et le programme Perfectionnement des compétences de l'EDMT; et, enfin, entre les divers programmes fédéraux et provinciaux destinés à la jeunesse. Certains intervenants ont ajouté que les efforts de la province pour amener les bénéficiaires d'aide sociale à toucher des prestations d'AE, puis à participer à des programmes de formation, vont à contre-courant des cibles de résultats de l'EDMT.

Les clients et les employeurs consultés à l'occasion des groupes de discussion n'étaient généralement pas conscients de la possibilité de dédoublement ou de chevauchement avec d'autres programmes des divers ordres de gouvernement ou d'autres organismes, à l'exception des programmes d'emploi offerts dans leur collectivité.

2.6 Résumé

Les renseignements obtenus pendant l'évaluation à l'occasion des interviews de personnes-ressources clés, des groupes de discussion et de la recension des publications indiquent que, dans l'ensemble, les PEMS sont pertinentes aux besoins des secteurs industriels ciblés, des employeurs, des collectivités et des habitants de l'Île. Cependant, le caractère restrictif des critères d'admissibilité au programme imposé

par la *Loi sur l'assurance-emploi* fait dire à certains que certaines personnes qui ont besoin d'aide ne sont pas servies. Cette opinion semble découler d'une mauvaise interprétation largement répandue selon laquelle le mandat de l'EDMT serait applicable à l'ensemble de la main-d'oeuvre de l'Î.-P.-É., alors qu'en fait l'entente ne vise que les prestataires d'AE. De nombreux répondants estiment notamment que le développement des petites entreprises, le perfectionnement professionnel des personnes ayant déjà un emploi et de celles qui sont sous-employées, ainsi que les besoins des clients non admissibles à l'AE ne sont pas convenablement pris en compte. Compte tenu du caractère saisonnier de l'économie de l'Î.-P.-É., la plupart des répondants estiment que les PEMS sont pertinentes en ce sens que ces programmes peuvent servir à prolonger l'inter-saison des industries saisonnières comme la pêche ou le tourisme et, plus important encore, favoriser la diversification de l'économie et le développement d'activités industrielles toute l'année, dans le domaine de l'aérospatiale ou de la technologie de l'information, par exemple. Quant à la question de la complémentarité entre l'EDMT et les autres programmes, les autorités fédérales et provinciales au niveau de la haute direction sont généralement d'avis que les PEMS sont relativement bien harmonisées avec les autres programmes, alors que plusieurs gestionnaires intermédiaires et employés de première ligne estiment qu'il reste du travail à faire pour résoudre les problèmes de dédoublement, de chevauchement et de manque de coordination entre les différents programmes fédéraux et provinciaux comme les subventions salariales, le travail indépendant et les programmes destinés à la jeunesse.

TABLE DES MATIERES

3. Application et planification

3.1 Aperçu général

Ce chapitre présente les points de vue des informateurs clés et des groupes de discussion au sujet du degré de réussite de la planification et de la mise en oeuvre de l'Entente Canada-Île-du-Prince-Édouard sur le développement du marché du travail (EDMT). Il est important de déterminer quelles ont été les forces et les faiblesses de la mise en oeuvre de l'Entente jusqu'à maintenant afin de savoir quelles améliorations il conviendrait d'apporter. Cette information permettra aux gestionnaires responsables de réagir rapidement aux problèmes qui se présentent à l'étape de la phase de mise en oeuvre afin que l'Entente et les prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) qui en découlent réussissent le mieux possible à atteindre les objectifs fixés.

Voici les principales constatations :

- Les points forts de l'application de l'EDMT relevés à ce jour sont le haut niveau de coopération entre les intervenants du gouvernement fédéral et du gouvernement provincial dans le cadre de l'entente, la mise en oeuvre d'initiatives prometteuses, comme l'alphabétisation et l'éducation de base des adultes, et le fait que le personnel des Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) a une bonne compréhension de son rôle dans l'application des PEMS.
- Les principaux points faibles sont le manque d'information à l'appui de la planification et de la gestion de l'EDMT (p. ex., information utile sur le marché du travail, mesures valables de suivi des progrès de la clientèle), les exigences administratives excessives et les délais qui en découlent dans l'approbation des propositions de projets, et une certaine pénurie de personnel dans les CRHC en raison de la réduction des effectifs dans la fonction publique fédérale. De plus, on perçoit un besoin de faire une meilleure promotion des PEMS dans les collectivités et de renforcer le processus de consultation et de partenariat avec les organismes communautaires de la « base », de façon à ce qu'ils contribuent davantage à la planification et à la mise en oeuvre de l'EDMT.

3.2 Les volets les mieux réussis de la mise en oeuvre

Selon de nombreuses personnes-ressources de premier plan, tant du gouvernement fédéral que provincial, le principal point fort de la mise en oeuvre de l'EDMT réside dans le haut niveau de coopération, de communication et de collaboration entre les diverses parties signataires de l'EDMT, y compris une excellente coopération fédérale-provinciale en ce qui concerne la cogestion de l'entente. Les gestionnaires des gouvernements, les employés et les intervenants font état de projets réussis comme l'initiative d'alphabétisation et d'éducation de base des adultes, l'initiative de l'industrie aérospatiale, l'Aide au travail indépendant et les Subventions salariales ciblées. De plus, le personnel de première ligne des CRHC affirme bien connaître son rôle dans l'application des PEMS puisque ces prestations et mesures sont semblables aux anciens programmes de Développement des ressources humaines Canada (DRHC).

3.3 Les volets les moins réussis de la mise en oeuvre

Selon les personnes-ressources clés, la mise en oeuvre de l'EDMT s'est heurtée à de nombreuses difficultés jusqu'à ce jour. La plus importante des préoccupations de la gestion, tant au niveau fédéral que provincial, est le manque d'information fiable et à jour (autrement dit une information utilisable sur le marché du travail, et le suivi des clients de l'assurance-emploi) à l'appui de la planification, de la gestion et de l'évaluation de l'EDMT. De plus, les gestionnaires se disent préoccupés par les exigences administratives quelque peu excessives, ainsi que par la lenteur et la lourdeur du processus d'approbation découlant du fait que les décisions importantes dans le cadre de la cogestion de l'Entente exigent que les intervenants

fédéraux et provinciaux du Comité de gestion et du Comité des opérations négocient et s'entendent[25].

Les gestionnaires et le personnel des CRHC ont des préoccupations particulières quant à la mise en oeuvre de l'EDMT. Les gestionnaires de ces centres ont du mal à s'adapter au processus d'approbation fédéral-provincial et au fait qu'ils n'ont plus le pouvoir d'approuver des dépenses supérieures à 75 000 $ dans leur région. À l'occasion, certains ont jugé que les décisions prises par le Comité de gestion n'étaient pas idéales pour répondre aux besoins de leur région.

Aux yeux du personnel de première ligne des CRHC, les exigences administratives et la bureaucratie supplémentaire qui accompagnent l'EDMT ont créé une certaine confusion et augmenté leur charge de travail. Les personnes interviewées et les groupes de discussion affirment également que de nombreux employés des CRHC craignent que les PEMS ne soient éventuellement transférées en totalité à la province (ce qui fut le cas dans d'autres provinces) et que, par conséquent, ils perdent leur emploi. L'une des personnes-ressources a déclaré : « Un transfert complet des responsabilités pend au-dessus de nos têtes ». L'inquiétude des employés de première ligne quant à la sécurité de leur emploi est un problème important si l'on considère le rôle essentiel qu'ils doivent jouer dans la prestation des services dans les CRHC. Il sera important de veiller à ce que cette inquiétude ne nuise pas à la prestation des services liés aux PEMS.

De plus, le personnel de première ligne ayant participé aux groupes de discussion a fait les remarques suivantes sur la mise en oeuvre de l'EDMT : on ne met pas suffisamment l'accent sur la qualité du counselling professionnel (sélection et bonne orientation des clients) ni sur l'encouragement des clients à prendre leurs responsabilités quant aux progrès qu'ils font pour améliorer leur situation face à l'emploi. On croit en outre que le Comité de gestion n'est pas suffisamment conscient des problèmes liés au service à la clientèle au niveau de la « base » ni de la possibilité de chevauchement entre les PEMS et d'autres programmes.

À l'instar des répondants gouvernementaux, les intervenants expriment leur embarras et leur frustration devant la lenteur et la complexité des processus de présentation et d'approbation qui découlent de la cogestion de l'EDMT. Beaucoup ne savent pas trop quelles sont les responsabilités respectives de chaque palier de gouvernement. De plus, comme lors de l'Évaluation nationale des PEMS de 1998, les informateurs clés, qui représentent de nombreux organismes et intervenants communautaires (jeunes, personnes handicapées, monde des affaires et de l'éducation) font observer que la sensibilisation à l'EDMT reste très faible dans les collectivités et suggèrent qu'il faudrait améliorer les communications et la promotion des PEMS. Lors des travaux des groupes de discussion, certains intervenants ont déclaré que le public et la communauté des affaires de l'Île sont plutôt cyniques quant à la capacité du gouvernement de « bien s'en tirer » du point de vue de l'application des PEMS et de la

satisfaction des besoins des clients. Par exemple, les employeurs qui ont recours aux Subventions salariales ciblées expriment la nécessité de mieux apparier les clients et les emplois qui leur conviennent, d'avoir une meilleure connaissance de leurs antécédents de façon à évaluer plus précisément leurs capacités et leurs aptitudes. De la même façon, certains intervenants estiment qu'il y a trop peu de consultations à l'échelon local au sujet de l'EDMT, malgré le fait qu'on en ait tenu dans toutes les localités afin d'obtenir de la rétroaction et d'élaborer le plan d'affaires de l'EDMT.

3.4 Partenariats avec les organismes communautaires

Les informateurs clés du gouvernement tant fédéral que provincial affirment que plusieurs partenariats productifs ont été mis en place entre le gouvernement et les organismes communautaires dans le cadre de l'EDMT. Cependant, on a aussi relevé divers facteurs qui avaient nui à la création et au maintien de bons partenariats. On signale, en particulier, les modifications consécutives à l'EDMT qui ont été apportées aux processus de décision et d'approbation pour le financement des programmes, la réduction et le roulement du personnel des CRHC (qui peuvent se traduire par une application erratique du programme), ainsi que la modification de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Tous ces changements ont engendré une certaine confusion et des difficultés pour les organismes communautaires qui cherchent à travailler avec le gouvernement. On note également que, en raison de la confusion entourant les responsabilités respectives des deux paliers de gouvernement, les organismes communautaires ont cherché à obtenir de l'aide à la fois du gouvernement fédéral et du gouvernement provincial, et tenté parfois de jouer sur les deux tableaux à leur avantage, ce qui, d'ailleurs, se faisait déjà avant la signature de l'EDMT.

Bien que certains intervenants reconnaissent qu'il y a eu des partenariats productifs et que les organismes communautaires locaux, dont la communauté francophone, ont été consultés pour obtenir de la rétroaction sur le plan d'affaires de l'EDMT, plusieurs ont souligné les problèmes qui ont nui aux partenariats. De nombreux intervenants, représentant les jeunes, les associations industrielles, les groupes d'éducation communautaire et les personnes handicapées, estiment qu'il faudrait encore améliorer les consultations à l'échelle locale et obtenir plus de rétroaction de la collectivité lors de la planification et de la mise en oeuvre de l'EDMT. De même, lors de l'Évaluation nationale des PEMS, on a pu constater que les intervenants de la collectivité estimaient avoir été consultés au sujet des plans visant le marché du travail local, mais non sur la gamme des prestations et des mesures à offrir. Au cours de notre étude, les organismes représentant les personnes handicapées ont également demandé que les critères d'admissibilité aux PEMS soient plus souples afin de tenir compte des différents groupes de clients qui sont confrontés à des obstacles particuliers à l'emploi. Le milieu de l'alphabétisation et de l'éducation de base des adultes estime avoir été insuffisamment consulté par le gouvernement et n'est pas d'accord avec la décision d'accorder au

collège Holland le contrat d'administration des programmes communautaires d'alphabétisation des adultes.

Lors des discussions de groupe, certains intervenants ont fait observer qu'il existait de bons partenariats avec DRHC depuis un certain temps et qu'ils continuaient à fonctionner dans le cadre de l'EDMT. Par ailleurs, selon d'autres, les partenariats entre DRHC et les organismes communautaires de la « base » pourraient être améliorés, observation formulée également par certains employés de première ligne des CRHC. Selon les intervenants, les partenariats se sont heurtés à la réticence de DRHC à considérer les intervenants comme des partenaires égaux, au manque de confiance entre le gouvernement et les groupes communautaires, à la « crise de croissance » de l'EDMT et à la confusion quant aux responsabilités respectives des uns et des autres; au manque de communication avec les intervenants quant aux objectifs du programme, et à l'insuffisance des ressources et des services bilingues dans les CRHC, qui fait en sorte que certains intervenants francophones ne sont pas toujours servis dans la langue de leur choix[26]. Lors de l'Évaluation nationale des PEMS, les organismes communautaires ont également indiqué qu'il fallait consacrer davantage d'efforts au développement des partenariats.

3.5 Suffisance des ressources disponibles

Selon les informateurs clés, tant au niveau fédéral que provincial, le principal problème du point de vue des ressources affectées à l'EDMT est celui du manque de moyens technologiques permettant de soutenir les systèmes d'information nécessaires pour assurer une planification, une administration et une évaluation appropriées du programme. En ce qui concerne les ressources humaines, on estime que la réduction des effectifs du gouvernement fédéral s'est traduite par une pénurie de personnel pour l'application des PEMS, observation que l'on retrouve également dans l'évaluation nationale de 1998. Le nombre d'employés a été réduit avec la promesse que cette diminution serait compensée par la technologie, mais cette compensation technologique reste encore à venir. De plus, la technologie existante ne permet pas d'obtenir une information de gestion en temps réel comme le demande le Comité de gestion de l'EDMT, pas plus qu'elle ne permet de saisir facilement des données, de faire le suivi et d'évaluer les résultats.

En ce qui concerne les ressources financières allouées aux PEMS, les répondants fédéraux sont d'avis que le budget, bien que très serré, est probablement suffisant pour l'instant. Les fonctionnaires provinciaux, de leur côté, estiment qu'il serait utile d'avoir plus de ressources financières, en particulier pour la formation. De plus, certains répondants provinciaux remettent en cause le fait que les fonds de l'EDMT non utilisés dans une province ne peuvent être transférés à une autre (l'Î.-P.-É., par exemple) qui pourrait en faire bon usage. Aucun mécanisme ne permet actuellement de transférer des fonds entre les provinces.

Les intervenants qui représentent les personnes handicapées jugent

insuffisants les fonds alloués aux PEMS pour embaucher du personnel et assurer le suivi des clients; ils estiment que les contrats d'un an signés dans le cadre du programme ne sont pas suffisamment longs pour que l'on puisse assurer un service continu aux clients. Ces répondants préféreraient que l'on revienne aux anciens contrats d'une durée de trois ans. De plus, les représentants du milieu de l'éducation estiment que DRHC dispose d'une moins grande souplesse que par le passé pour financer les organismes communautaires dans le cadre de l'EDMT.

3.6 Pertinence des systèmes actuels d'information et de suivi

Lors des entrevues menées auprès de personnes-ressources clés, les gestionnaires supérieurs et intermédiaires, ainsi que les employés des gouvernements fédéral et provincial étaient d'avis que les systèmes actuels d'information et de suivi sont inadéquats et qu'il est difficile d'obtenir une information fiable et à jour sur le marché du travail, la main-d'oeuvre et les progrès de la clientèle de l'AE, facteurs qui empêchent de faire une bonne planification, une bonne gestion et une bonne évaluation de l'EDMT. Cette entente comporte une disposition prévoyant la création d'un groupe de travail chargé de déterminer les besoins en matière d'information et de connectivité des systèmes aux fins de la mise en oeuvre, mais aucun budget n'a été engagé précisément dans ce but. Pour illustrer cette problématique, certains répondants provinciaux ont décrit un cas où ils ont demandé qu'on leur fournisse des mesures du rendement de l'EDMT et où ils ont reçu trois estimations différentes sur une période d'un an. On a également découvert, pendant la phase d'élaboration des échantillons de l'enquête, que la base de données administratives ne comporte aucun code fiable permettant de distinguer les prestataires actifs des anciens prestataires réadmissibles. En conséquence, les répondants provinciaux n'ont qu'une confiance limitée quant à la validité des mesures de rendement dont on dispose actuellement en raison des lacunes des systèmes d'information de DRHC. Les informateurs clés ont fait remarquer que ces limitations des systèmes d'information ne sont pas le fait de la seule Î.-P.-É., mais que le problème touche l'ensemble du pays.

Nous avons pu déterminer certains des aspects et quelques-unes des causes de ces problèmes, dont ce qui suit :

- La province n'a pas d'expérience quant au type de système de contrôle de l'information nécessaire pour assurer l'application de l'EDMT, et, autrefois, les employés de DRHC à l'Î.-P.-É. n'étaient pas tenus de produire ce type d'information avant la signature de l'EDMT.
- La province ne peut accéder au Système national des services d'emploi (SNSE), tandis que DRHC ne peut accéder aux systèmes d'information provinciaux faute d'un accord fédéral-provincial sur l'échange d'information. Un tel accord serait élaboré en tenant compte de la législation relative à la

protection de la vie privée et des lignes directrices ministérielles. Dans les bureaux partagés des CRHC, le personnel de DRHC qui s'occupe de l'AE et le personnel provincial responsable de l'aide sociale ont l'avantage de pouvoir accéder à leurs systèmes mutuels d'information parce qu'ils s'occupent de nombreux clients de l'Île qui comptent à la fois sur l'AE et l'aide sociale. Pendant les discussions de groupe, les employés de première ligne ont exprimé leur frustration devant l'impossibilité de suivre un client dans l'ensemble du système parce que DRHC détient l'information le concernant à certains stades, et la province, à d'autres. Certaines personnes-ressources affirment qu'il serait nécessaire de concevoir une nouvelle base de données intégrée fédérale-provinciale sur les clients afin de résoudre ces problèmes.

- Dans le système fédéral, on n'enregistre que l'information prioritaire sur les clients (les prestations d'AE, par exemple). Les autres données qui pourraient se révéler utiles, comme le niveau de scolarité du client, son code de profession et celui de l'industrie qui l'emploie ne sont saisies que de façon sporadique. De plus, les bureaux locaux éprouvent le besoin de recevoir des directives claires de la gestion de l'EDMT sur le type d'information qui devrait être enregistré.
- Les gestionnaires de cas de DRHC sont très occupés et il arrive qu'ils n'aient que peu de temps à consacrer à l'entrée des données et à leur codage, de telle sorte que l'intégrité des données peut être remise en cause.
- L'information contenue dans le système Contact IV est limitée; les tiers fournisseurs de services et les employés ne prennent peut-être pas le temps nécessaire pour entrer les données correctement. Les ressources et le temps disponibles sont insuffisants pour que le personnel de DRHC puisse assurer un suivi adéquat des tiers fournisseurs de services.

Un certain nombre d'organismes tiers fournisseurs de services représentant les jeunes, les clients indépendants et le milieu de la formation ont déclaré, à l'occasion des interviews, qu'ils recueillaient des données utiles sur les caractéristiques des clients et leurs résultats. D'autres intervenants estiment, cependant, qu'il existe des problèmes quant au suivi de l'information. Par exemple, il semble que certains organismes, selon la nature de leurs activités, soient tenus de faire un suivi plus complet que les autres, ce qui peut se traduire par des incohérences. Selon certains intervenants, il faudrait également mettre en place un mécanisme de suivi de l'EDMT plus complet et y intégrer le résultat des enquêtes de suivi auprès des clients, des rapports narratifs de leurs progrès, de l'information sur toute la gamme des interventions auxquelles participe la clientèle (et pas uniquement celles qui relèvent de DRHC) et un plus vaste éventail de mesures des résultats (p. ex., succès scolaires, changement du mode de vie et bénévolat, aussi bien que travail rémunéré).

3.7 Résumé

Dans l'ensemble, compte tenu de la complexité de la mise en oeuvre de l'EDMT, les choses se sont relativement bien passées jusqu'à présent. Le haut niveau de coopération et de collaboration entre les différents intervenants gouvernementaux de l'EDMT, le succès de la mise en oeuvre de certaines initiatives (p. ex., l'alphabétisation et l'éducation de base des adultes, et l'aérospatiale), ainsi que la bonne compréhension du personnel des CRHC quant à son rôle dans l'application des PEMS ont tous été soulignés comme des aspects réussis de la mise en oeuvre de l'Entente jusqu'à ce jour. Par ailleurs, le manque d'information fiable et à jour aux fins de la planification et de la gestion de l'EDMT, les exigences administratives excessives et une certaine pénurie de personnel dans les CRHC, sont considérés comme d'importants points faibles dont il faudra s'occuper. De plus, bien que de nombreux répondants reconnaissent que des partenariats productifs ont été établis avec des organismes communautaires, les intervenants, comme le personnel de première ligne des CRHC, estiment qu'il faut améliorer les consultations et les partenariats avec les organismes communautaires de « base » et sensibiliser davantage le public à l'EDMT et aux PEMS à l'échelle communautaire.

TABLE DES MATIERES

4. Conception et application

4.1 Aperçu

Ce chapitre présente les conclusions concernant la conception et l'application du programme, qui sont fondées sur des données quantitatives et qualitatives. Nous avons examiné toute une série de questions reliées à la conception et à l'application des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) afin de déterminer dans quelle mesure les programmes répondent adéquatement aux besoins de la clientèle et si leur application est satisfaisante et conforme à l'esprit de l'entente.

Voici les principales conclusions tirées des interviews des personnes-ressources clés, des groupes de discussion et de l'enquête auprès des clients :

- Bien que l'on considère généralement que les PEMS sont souples et qu'elles répondent bien aux besoins locaux et à ceux des clients, de nombreux répondants estiment qu'il faudrait encore les améliorer et adapter les programmes en fonction des besoins économiques particuliers de l'Île-du-Prince-Édouard.
- Les critères d'admissibilité à l'assurance-emploi (AE) imposés par la *Loi sur l'assurance-emploi* , de même que les délais d'approbation des projets limitent la capacité de réaction des PEMS.

- La transition du programme Achat de formation au nouveau programme Perfectionnement des compétences a été longue et difficile, et a suscité beaucoup de réticence face à ce changement.
- Parmi les points forts de l'approche de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) en ce qui concerne l'application des PEMS, mentionnons l'effort de coopération et de collaboration de la part du personnel hautement expérimenté des Centres des Ressources humaines du Canada (CRHC), la souplesse et la décentralisation de l'application du programme, et la quantité raisonnable de paperasserie imposée aux clients et aux bénéficiaires des fonds. Les clients interrogés au moment de l'enquête se sont dits extrêmement satisfaits de la qualité de l'éducation et de la formation qu'ils ont reçue et des connaissances du personnel de DRHC.
- Les programmes de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT) sont offerts dans les deux langues officielles. Seuls 3 p. 100 des répondants à l'enquête ont déclaré n'avoir pas reçu l'information sur le programme dans la langue de leur choix.
- Le point faible de la prestation des services, comme l'indiquent les données qualitatives, est que, selon certains clients et intervenants, les employés des CRHC et l'environnement dans son ensemble) manquent de cordialité et d'empathie. Les données quantitatives montrent que les clients sont moins satisfaits de la qualité des services de présentation, ainsi que de l'information disponible pour les aider à choisir le programme qui leur convient. De la même façon, les clients que nous avons consultés dans le cadre des groupes de discussion se plaignent de ne pas être convenablement informés sur les programmes disponibles.

4.2 Flexibilité et adaptation selon les besoins locaux et ceux des clients

Les gestionnaires du gouvernement fédéral et de la province estiment que l'EDMT et les PEMS sont suffisamment flexibles et répondent aux besoins des clients et des collectivités. La vaste gamme des prestations et des mesures, qui ont en elles-mêmes beaucoup de souplesse, a permis de financer toute une série d'initiatives que l'on juge intéressantes. De plus, l'approche de la prestation de services, axée sur le citoyen, des cinq CRHC, ajoutée au fait que les gestionnaires de ces centres dans chaque région ont le pouvoir d'engager des dépenses jusqu'à concurrence de 75 000 $, permet de s'assurer que les PEMS répondent bien aux besoins locaux. On a obtenu des résultats positifs semblables en ce qui a trait à la souplesse des programmes à l'échelon local dans l'ensemble du pays lors de l'évaluation nationale des PEMS en 1998.

Les informateurs clés ont cependant émis quelques réserves. Par exemple, les fonctionnaires provinciaux estiment qu'il faudrait harmoniser davantage les programmes de l'EDMT et ceux de l'aide

sociale provinciale afin qu'ils répondent mieux aux besoins locaux. Ils font également observer que dans les cinq CRHC, les programmes sont adaptés aux besoins locaux, mais ne sont pas uniformes d'une région de l'Île-du-Prince-Édouard à l'autre, ce qui crée de la confusion chez la clientèle (problème également soulevé dans l'Évaluation nationale des PEMS). Bien entendu, il faut être conscient que l'on doit faire des compromis, plus il y a de la souplesse et de l'adaptation à l'échelle locale, moins il y a d'uniformité d'une région à l'autre.

Les intervenants représentant l'industrie et le milieu de l'éducation estiment que les projets de l'EDMT, tels que Partenariats pour la création d'emplois, par exemple, seraient plus profitables à la clientèle si l'on ne se contentait pas d'offrir de l'aide et une expérience professionnelle à court terme, mais que l'on mettait davantage l'accent sur le long terme en aidant le client à acquérir des compétences professionnelles qui pourront lui servir plus tard. D'un point de vue positif, les intervenants estiment que les programmes d'alphabétisation et les Prestations salariales ciblées sont tout à fait adaptés aux besoins des clients.

La plupart des employeurs consultés à l'occasion des groupes de discussion ont exprimé une opinion favorable quant à la pertinence des PEMS. Par exemple, les participants étaient satisfaits des Subventions salariales ciblées (SCC) parce qu'elles permettent aux employeurs du secteur de l'industrie saisonnière de prolonger leur saison, ce qui, d'ailleurs, commençait à satisfaire les clients à la recherche de semaines de travail supplémentaires. Les travailleurs à temps partiel involontaires de l'Î.-P.-É., c'est-à-dire ceux qui préféreraient travailler à plein temps, étaient plus susceptibles d'avoir cherché à obtenir un emploi à plein temps que leurs homologues de toutes les autres provinces (Statistique Canada, *Le point sur la population active* , n° 71-0005-XPB au catalogue, p. 19 et 20). De plus, on considère que le programme Aide au travail indépendant est pertinent et bien adapté aux besoins, dans la mesure où le client lance son entreprise dans un secteur où il n'y a pas trop de concurrence. Cependant, selon certains employeurs, les PEMS pourraient être mieux adaptées aux besoins individuels de la clientèle. C'est le cas, par exemple, des clients plus âgés qui travaillent dans la même industrie depuis plusieurs décennies, qui doivent maintenant suivre une formation pour un nouveau type de travail et qui ont de la difficulté à faire cette transition. Les PEMS doivent être suffisamment souples pour répondre à ces besoins particuliers.

À l'occasion des groupes de discussion, de nombreux clients se sont plaints de la mauvaise promotion des programmes de l'EDMT et du fait que certains employés des CRHC sont peu accueillants et manquent d'empathie. Certains clients affirment également que les fonds ne sont pas suffisants pour couvrir les frais de voyage afin de suivre les programmes de formation. Par ailleurs, une minorité d'entre eux déclarent que les services et les programmes de formation de l'EDMT n'ont pas répondu à leurs attentes.

4.3 Pertinence de l'information disponible sur le marché du travail et la main-d'oeuvre

Comme dans le cas des résultats sur les systèmes de suivi de l'information (voir la section 3.6), les gestionnaires supérieurs des gouvernements fédéral et provincial estiment que l'information actuellement disponible sur le marché du travail et la main-d'oeuvre de l'Î.-P.-É. est inadéquate et d'une utilité limitée pour la planification et la gestion de l'EDMT. Au niveau du service à la clientèle, on recueille une grande quantité d'information sur le marché du travail (IMT), disponible dans les CRHC, mais l'extraction d'une information utile et ciblée, et son analyse pour répondre aux questions des clients, semble constituer un problème. Selon certains gestionnaires des CRHC, l'IMT dont ils disposent est adéquate, mais elle n'est pas bien utilisée actuellement parce qu'il est difficile de maintenir la formation des employés à jour et d'assurer une utilisation optimale de ces données (p. ex., comment extraire l'IMT de l'Internet).

4.4 Approche de DRHC en matière d'application

4.4.1 Points forts

Les gestionnaires supérieurs, tant du gouvernement fédéral que du gouvernement provincial, déclarent que l'un des points forts de l'application des PEMS à ce jour est l'attitude positive et l'effort de coopération de toutes les parties au projet, y compris le personnel de première ligne des CRHC, qui ont une très grande expérience dans la prestation de ce genre de programme. On a mis l'accent, de façon productive, sur la recherche des meilleurs moyens de dispenser les services et d'améliorer le service à la clientèle dans le cadre des PEMS.

Les intervenants que nous avons consultés à l'occasion des interviews et des groupes de discussion ont souligné un certain nombre de points forts dans l'application des PEMS : l'insistance sur la formation professionnelle, la simplification des procédures relatives au financement des PLMT, la quantité raisonnable de paperasserie liée aux programmes et au suivi de DRHC, la décentralisation des services dans les cinq CRHC, ainsi qu'une grande activité productive au niveau de la collectivité locale. Lors des groupes de discussion, certains employeurs ont également fait remarquer que la bureaucratie occupait une place raisonnable (p. ex., dans le cas des Subventions salariales ciblées). De plus, les employeurs ont exprimé leur satisfaction devant la souplesse d'adaptation des PEMS aux réalités et aux cycles économiques de l'emploi saisonnier, ainsi que leur flexibilité quant au nombre d'heures de travail que les employés doivent faire pour avoir droit aux subventions salariales. De plus, certains employeurs ont loué quelques employés exceptionnels de DRHC pour l'esprit de créativité dont ils ont fait preuve dans l'application de leur programme de l'EDMT.

Bien que, dans les groupes de discussion, les plaintes des clients aient

surtout porté sur le service, quelques répondants ont exprimé leur satisfaction à l'égard des conseillers en emploi et des gestionnaires de cas.

4.4.2 Points faibles

Les informateurs clés et les participants aux groupes de discussion ont également souligné quelques points faibles ou problèmes au sujet de l'application des PEMS par DRHC. Selon les répondants du niveau fédéral, la difficulté de l'adaptation exigée de certains agents de prestation de DRHC (par exemple, le fait qu'un emploi lié aux PEMS n'était pas nécessairement leur premier choix) ajoutée à l'incertitude causée par l'éventualité que la responsabilité des PEMS soit transférée à la province et à la crainte subséquente de perdre son emploi, a constitué un problème jusqu'à ce jour. Les personnes-ressources du gouvernement provincial soulignent un certain manque d'uniformité dans la prestation des services dans les cinq CRHC de l'Île, la faiblesse apparente des communications entre la gestion supérieure de DRHC et le personnel de première ligne, et la perception négative d'une partie de la clientèle à l'égard des CRHC. Ainsi, par exemple, le personnel de ces centres ne serait pas réceptif et ferait preuve de réticence pour accorder un soutien continu aux insulaires en chômage. Ces informateurs font également observer que les PEMS ne sont pas totalement compatibles avec les objectifs de la province parce qu'il s'agit de programmes déjà existants conçus et offerts par DRHC et que le personnel de ce ministère, qui connaissait les programmes en question, éprouvait une certaine difficulté à s'adapter à la nouvelle approche de l'EDMT. Le personnel de première ligne reconnaît qu'il existe un certain manque d'uniformité d'un CRHC à l'autre et estime qu'il faudrait mieux adapter les PEMS aux besoins particuliers de l'Î.-P.-É.

Les intervenants perçoivent, eux aussi, certaines faiblesses dans l'application des PEMS. Ces répondants critiquent le manque de contact personnel avec les employés de DRHC, l'accueil peu chaleureux du personnel de certains CRHC, les délais de traitement de certaines demandes, et le manque de transparence du processus de décision, qui font en sorte que l'on ne fournit pas toujours une explication adéquate aux demandeurs de PEMS quant aux raisons pour lesquelles on accepte certains projets alors que d'autres sont refusés. Certains organismes intervenants font état de préoccupations particulières. Le représentant d'un organisme de personnes handicapées souligne qu'il n'y a pas suffisamment de conseillers en emploi dans les CRHC régionaux par rapport au volume de la clientèle. De plus, les représentants des associations industrielles s'inquiètent du manque de stabilité du personnel des CRHC auquel ils ont affaire, ce qui s'explique probablement, du moins en partie, par la réduction des effectifs de DRHC.

Tout comme les autres intervenants, les employeurs estiment que les PEMS ne bénéficient pas d'une promotion adéquate. Selon eux, de nombreux clients et des entreprises établies connaissent mal les

programmes disponibles, mais les nouvelles entreprises seraient plus au courant parce qu'elles ont tendance à rechercher de l'information sur les programmes qui pourraient les aider à s'établir. Les employeurs pensent également que certains employés de DRHC pourraient afficher une attitude plus proactive et avoir une meilleure compréhension du marché du travail de l'Î.-P.-É., de façon à ne pas manquer des occasions intéressantes. Enfin, quelques employeurs se disent insatisfaits quant à la limitation du critère d'admissibilité et aux heures d'ouverture des CRHC; il est, par exemple, difficile de se faire servir tard dans la journée.

Les clients qui ont participé aux groupes de discussion semblent tout à fait insatisfaits de certains aspects de la prestation des services. Dans les cinq régions, on se plaint le plus souvent d'avoir été mal informé par le personnel des CRHC sur la gamme des prestations et des mesures disponibles; comme le dit un participant, c'est comme si on lui « arrachait une dent » quand on demande un renseignement à un employé du CRHC. Les clients consultés à l'occasion de l'évaluation formative nationale de 1998 étaient eux aussi frustrés du manque d'information au sujet des PEMS. L'autre critique dont on nous a souvent fait part au cours de cette évaluation est que certains employés des CRHC manquent d'égards et d'empathie envers leurs clients. Parmi les autres préoccupations de la clientèle, mentionnons le manque de suivi exercé par le personnel des CRHC; le financement accordé dans le cadre des PEMS, comme dans le cas de Perfectionnement des compétences, qui n'est pas uniforme d'une région à l'autre et même d'un employé de CRHC à l'autre; la trop longue attente à l'accueil; trop longue, et le fait que certains CRHC imposent trop de mesures de sécurité, ce qui crée une ambiance froide et peu accueillante.

4.5 Transition au programme Perfectionnement des compétences

Selon de nombreuses personnes-ressources de premier plan, la transition du programme Achat de formation, qui a pris fin officiellement le 30 juin 1999, au nouveau programme Perfectionnement des compétences (à l'origine Prêts et subventions de perfectionnement) a été difficile. Les gestionnaires, tant du gouvernement provincial que du fédéral, et le personnel de première ligne estiment que le processus de mise en oeuvre de Perfectionnement des compétences a été long et frustrant et que l'on s'est heurté à une grande réticence par rapport au changement.

Nous avons pu cerner tant les avantages que les inconvénients du nouveau programme. D'un point de vue positif, les informateurs clés du fédéral et du provincial pensent que la décision de mettre fin au programme Achat de formation et de permettre la concurrence entre les organismes privés de formation, forcera probablement les établissements d'enseignement provinciaux à améliorer la conception et le marketing de leurs cours, au profit finalement des clients. De plus, certains intervenants ont fait remarquer que le programme

Perfectionnement des compétences a le potentiel d'une approche souple et positive pour les clients motivés qui ont des objectifs de carrière bien définis, mais ils ont aussi signalé que l'obligation de rembourser une partie du prêt pourrait arrêter certains clients dont les perspectives d'emploi en dehors du travail saisonnier sont limitées. On constate également du côté des intervenants issus de la communauté francophone que le programme Perfectionnement des compétences pourrait améliorer les possibilités pour le client de trouver un cours dans la langue de son choix. Ils estiment que l'approche de l'ancien programme Achat de formation avait favorisé les collèges communautaires qui offraient des cours en anglais.

Par ailleurs, de nombreuses difficultés ont été mentionnées, dont les suivantes :

- Les gestionnaires fédéraux estiment que la mise en oeuvre du programme Perfectionnement des compétences s'est traduite par une augmentation de la charge de travail des gestionnaires de cas des CRHC. De plus, le personnel a besoin d'une formation relative à la négociation de l'aide financière accordée en vertu de ce programme. Les gestionnaires provinciaux ajoutent que le personnel des CRHC manque d'expérience dans l'évaluation du potentiel des clients de terminer avec succès leur programme de formation. Parallèlement, les intervenants pensent que les gestionnaires de cas des CRHC ont trop de pouvoir, ou le « dernier mot », quant aux décisions relatives à l'application du programme, et qu'il faudrait prévoir un processus d'appel des décisions dont pourraient se prévaloir les clients.
- Les gestionnaires fédéraux et les intervenants de l'industrie estiment que l'abandon du programme Achat de formation pourrait avoir un effet néfaste sur la capacité des établissements d'enseignement de la province à planifier et à gérer adéquatement puisqu'ils ne seront plus à même de prévoir la demande pour leurs cours.
- Les gestionnaires provinciaux et certains intervenants soulignent que, lors de la mise à l'essai de Perfectionnement des compétences, on a pu observer, dans les cinq CRHC de l'Île, un manque d'uniformité dans la détermination de l'admissibilité des clients et le niveau d'aide financière accordée. Toujours lors de cette mise à l'essai, on a constaté qu'environ 20 p. 100 du fichier de l'aide aux étudiants était constitué de clients de l'AE. Selon les fonctionnaires provinciaux, ces clients devraient relever du Compte d'AE. Aux yeux de ces répondants, la communication entre les responsables de l'AE à DRHC et ceux des programmes fédéraux et provinciaux d'aide aux étudiants était mauvaise, tout comme l'harmonisation entre ces programmes et les clients.
- Les gestionnaires provinciaux soulignent que l'imposition par Revenu Canada d'une partie de la subvention reçue en vertu du programme Perfectionnement des compétences est considérée comme un problème dans l'ensemble du pays, y compris à l'Î.-

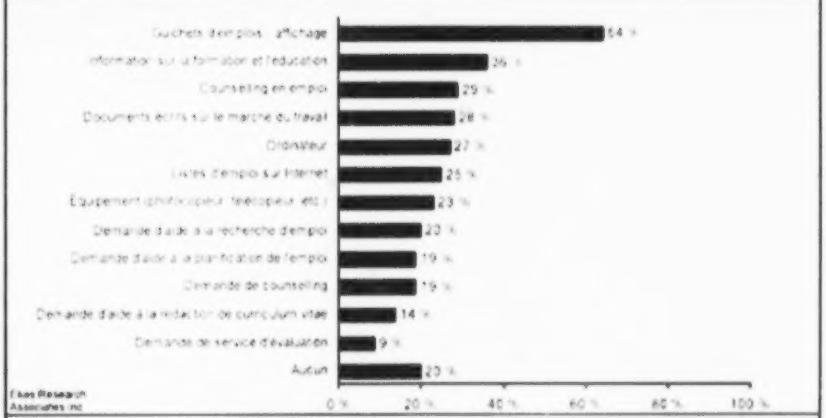
P.-É.

- Les répondants du gouvernement de l'Î.-P.-É. ont également dit craindre que la transition au programme Perfectionnement des compétences ait un impact financier négatif sur la province. En particulier, l'augmentation prévue des frais de scolarité des collèges provinciaux consécutive à l'abandon des « droits différentiels » imposés aux clients de l'AE dans le cadre du programme Achat de formation pourrait entraîner une augmentation des demandes de prêts provinciaux aux étudiants. Cependant, à compter du 18 avril 1999, suite aux interviews des personnes-ressources, le gouvernement fédéral a apporté une modification à sa politique nationale et décidé que les droits différentiels *ne* seraient *pas* abolis.
- Bien que le programme provincial d'apprentissage soit intégré au programme Perfectionnement des compétences et fonctionne « relativement bien », les gestionnaires provinciaux perçoivent un certain nombre d'obstacles à la participation. Par exemple, étant donné que les clients doivent être admissibles à l'AE, la plupart des travailleurs qui ont un emploi actuellement ne peuvent y avoir accès. Même les travailleurs admissibles à l'AE doivent mener à terme leur période d'apprentissage ou de recyclage en ne touchant que 55 p. 100 de leur salaire habituel. Il est très difficile pour un petit employeur de « combler » la différence de salaire de l'employé en période d'apprentissage. Certains fonctionnaires provinciaux déclarent que les employeurs, qui contribuent au fonds de l'AE, s'attendent à davantage de l'EDMT.
- Les intervenants font une mise en garde selon laquelle il sera nécessaire que les clients comprennent bien le marché du travail pour prendre une décision éclairée au sujet de leur formation. Autrement, ils risquent d'être attirés par des cours qui, habilement présentés par des compagnies privées, leur sont d'une utilité limitée pour améliorer leur employabilité. À ce sujet, certains intervenants sont d'avis qu'il faudrait élaborer des lignes directrices plus claires afin de s'assurer que la formation est pertinente et orientée vers l'emploi. À l'instar des fonctionnaires, certains intervenants font eux aussi état de leur inquiétude quant aux répercussions négatives sur les collèges communautaires de la province de la décision d'abandonner le programme Achat de formation, en particulier en ce qui concerne la réduction de leur capacité à planifier et la baisse de leurs profits. De plus, si les collèges se trouvent éventuellement dans l'obligation de fermer des installations non rentables, comme les laboratoires, l'impact sur l'économie et la structure de l'éducation de l'Î.-P.-É. serait négatif.
- Selon les intervenants, le programme Perfectionnement des compétences peut sembler injuste aux yeux des étudiants parce qu'il est plus généreux que ne le sont les programmes de prêts aux étudiants du Canada et de l'Î.-P.-É.

4.6 Utilisation des programmes et des services

On a demandé aux bénéficiaires des PEMS qui ont répondu à l'enquête d'indiquer à quelle ressource ou service ils avaient eu recours à leur propre centre de ressources humaines. Ainsi que le montre la pièce 4.1, ils ont le plus souvent répondu qu'ils avaient fait appel aux guichets d'emplois ou aux tableaux d'affichage des offres d'emploi (64 p. 100) ainsi qu'à l'information sur les programmes de formation et d'éducation (36 p. 100). Ils sont les moins portés à demander de l'aide pour la rédaction de curriculum vitæ ou à recourir aux services d'évaluation (14 p. 100 et 9 p. 100, respectivement).

Pièce 4.1
Ressources ou services des CRHC utilisés de façon autonome par les participants



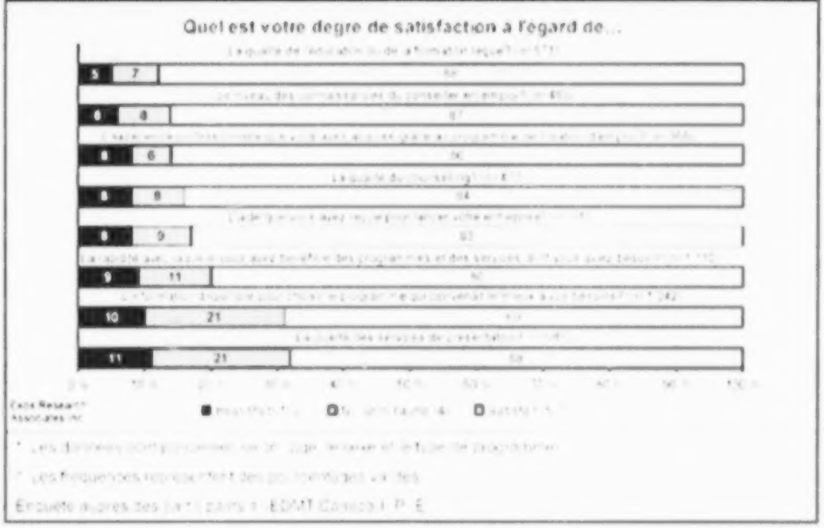
n=1 164

Lorsqu'on leur demande s'ils ont sollicité l'aide d'un employé des CRHC pour planifier leur stratégie de retour au travail, près de deux participants sur cinq disent l'avoir fait (42 p. 100), contre 43 p. 100 qui déclarent avoir élaboré un plan d'action avec l'aide d'un conseiller en emploi. Lorsqu'on leur a demandé s'ils avaient terminé les activités prévues dans leur plan d'action, un bon 85 p. 100 ont répondu par l'affirmative. Les raisons les plus courantes de n'avoir pas entièrement mis en oeuvre leur plan d'action invoquées par les 15 p. 100 restants de ces participants (n = 31), sont qu'ils ont trouvé un emploi (37 p. 100), que leur plan est actuellement en cours de réalisation (21 p. 100) ou qu'ils ont changé d'orientation et ne souhaitent plus le suivre (10 p. 100). On n'a pu déceler aucune tendance particulière quant aux différences observées dans les sous-groupes selon le type de programme et les caractéristiques socio-démographiques du répondant.

4.7 Satisfaction à l'égard des services

On a demandé aux répondants à l'enquête de coter leur degré de satisfaction à l'égard de différents aspects des programmes et services dont ils avaient bénéficié. Comme le montre la pièce 4.2, les participants au programme ont le plus souvent indiqué qu'ils étaient satisfaits (cote de 5, 6 ou 7 sur une échelle de 7 points) de la qualité de l'éducation ou de la formation (88 p. 100) et des connaissances des

conseillers en emploi (87 p. 100). C'est de la qualité des services de présentation (68 p. 100) et de l'information disponible pour choisir entre les programmes (69 p. 100) dont ils étaient le moins satisfaits. Ces derniers résultats sont conformes avec les constatations des membres des groupes de discussion. Ainsi que nous le mentionnons à la section 4.4, la plainte la plus courante des clients au sujet des services est que le personnel des CRHC ne leur a pas fourni une information adéquate sur l'ensemble des prestations et mesures auxquelles ils pouvaient avoir accès.

Pièce 4.2
Satisfaction à l'égard des services reçus

On a pu observer les différences suivantes, selon les sous-groupes :

- Les répondants plus âgés (45 ans et plus) étaient le plus souvent satisfaits de l'information reçue pour choisir un programme (75 p. 100) et de la qualité du counselling (90 p. 100).
- Les répondants ayant un faible revenu (moins de 20 000 $) étaient plus fréquemment insatisfaits de la qualité des services de présentation (20 p. 100).
- Les répondants ayant une éducation de niveau secondaire ou inférieur étaient plus susceptibles d'être satisfaits de l'expérience de travail acquise grâce au programme Partenariats pour la création d'emplois (89 p. 100).

4.8 Services bilingues

L'un des volets importants de l'évaluation est celui de la disponibilité des programmes et services de l'EDMT dans les deux langues officielles. Selon les constatations de l'évaluation formative, on estime que cette obligation a été très bien respectée. On a demandé à tous les bénéficiaires des programmes de l'EDMT, au moment de l'enquête, s'ils avaient pu recevoir de l'information sur les programmes d'emploi dans la langue officielle de leur choix, et seulement 3 p. 100 d'entre eux ont indiqué que ce n'était pas le cas (n

conseillers en emploi (87 p. 100). C'est de la qualité des services de présentation (68 p. 100) et de l'information disponible pour choisir entre les programmes (69 p. 100) dont ils étaient le moins satisfaits. Ces derniers résultats sont conformes avec les constatations des membres des groupes de discussion. Ainsi que nous le mentionnons à la section 4.4, la plainte la plus courante des clients au sujet des services est que le personnel des CRHC ne leur a pas fourni une information adéquate sur l'ensemble des prestations et mesures auxquelles ils pouvaient avoir accès.

Pièce 4.2
Satisfaction à l'égard des services reçus

* Les données sont pondérées selon l'âge, le sexe et le type de programme

* Les fréquences représentent des pourcentages valides

Enquête auprès des participants à l'EDMT Canada Î.-P.-É.

On a pu observer les différences suivantes, selon les sous-groupes :

- Les répondants plus âgés (45 ans et plus) étaient le plus souvent satisfaits de l'information reçue pour choisir un programme (75 p. 100) et de la qualité du counselling (90 p. 100).
- Les répondants ayant un faible revenu (moins de 20 000 $) étaient plus fréquemment insatisfaits de la qualité des services de présentation (20 p. 100).
- Les répondants ayant une éducation de niveau secondaire ou inférieur étaient plus susceptibles d'être satisfaits de l'expérience de travail acquise grâce au programme Partenariats pour la création d'emplois (89 p. 100).

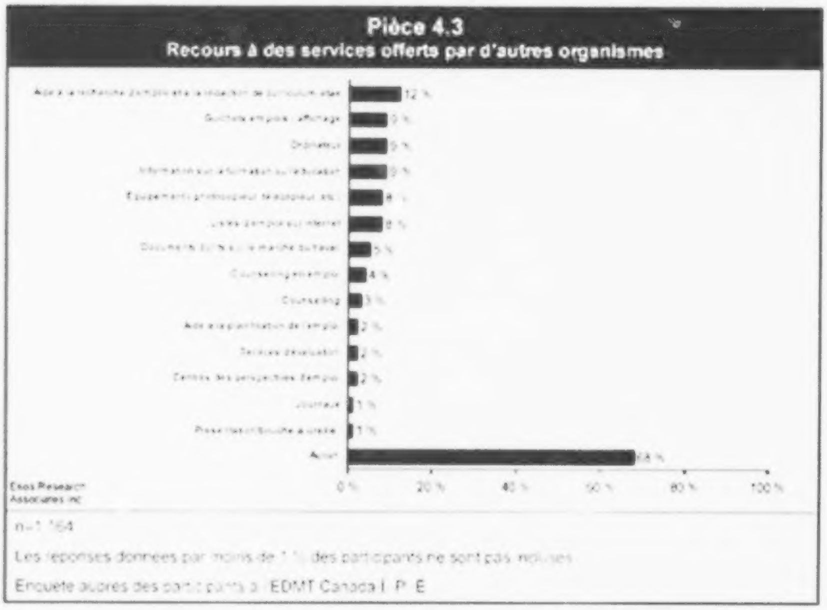
4.8 Services bilingues

L'un des volets importants de l'évaluation est celui de la disponibilité des programmes et services de l'EDMT dans les deux langues officielles. Selon les constatations de l'évaluation formative, on estime que cette obligation a été très bien respectée. On a demandé à tous les bénéficiaires des programmes de l'EDMT, au moment de l'enquête, s'ils avaient pu recevoir de l'information sur les programmes d'emploi dans la langue officielle de leur choix, et seulement 3 p. 100 d'entre eux ont indiqué que ce n'était pas le cas (n

= 28). Parmi eux, 58 p. 100 n'avaient pu avoir de renseignements en français, et 26 p. 100 en anglais, 16 p. 100 (n = 5) n'étant pas en mesure de répondre à la question[27].

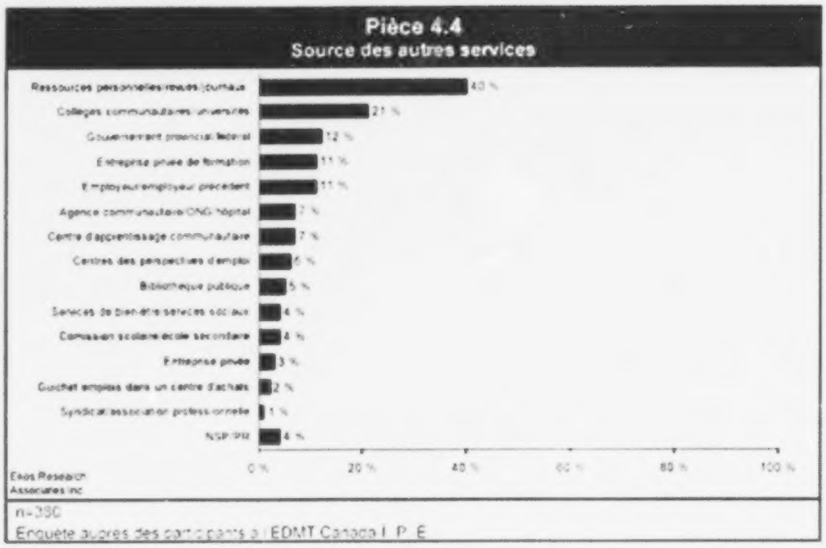
4.9 Recours à d'autres services

On a demandé aux répondants à l'enquête auprès des participants s'ils avaient eu recours à des services d'emploi offerts par une autre organisation que les CRHC, ce à quoi un peu moins du tiers ont répondu que oui (68 p. 100 indiquent qu'ils n'ont pas fait appel à ce genre de services). Généralement, les répondants indiquent qu'ils ont reçu de l'aide pour la recherche d'emploi ou la rédaction d'un curriculum vitæ (12 p. 100), consulté les guichets ou les listes d'emploi (9 p. 100), eu accès à un ordinateur (9 p. 100), et reçu de l'information sur les programmes d'information et d'éducation (9 p. 100) auprès d'autres organismes (pièce 4.3). Nous présentons à l'annexe E les différences selon les sous-groupes.



Parmi les répondants ayant déclaré avoir eu recours aux services d'un autre organisme, il s'agissait le plus souvent d'amis ou de ressources personnelles (40 p. 100), d'un collège communautaire ou d'une université (21 p. 100), ou encore du gouvernement fédéral ou provincial (12 p. 100) (pièce 4.4).

On n'a pu déceler aucune tendance particulière quant aux différences observées dans les sous-groupes selon le type de programme ou les caractéristiques socio-démographiques du répondant.



4.10 Suggestions d'amélioration formulées par les répondants

4.10.1 Gestionnaires fédéraux et provinciaux

Dans leurs commentaires sur les futurs défis de l'EDMT et l'orientation à lui donner, les gestionnaires supérieurs du gouvernement fédéral ont souligné les points suivants : la nécessité de s'attaquer au problème du faible niveau d'alphabétisation et de culture informatique de la main-d'oeuvre de l'Î.-P.-É., qu'il s'agisse des clients de l'AE ou des insulaires qui ont actuellement un emploi; le besoin de réévaluer périodiquement les secteurs industriels prioritaires en matière de développement; et le défi permanent d'offrir une prestation de services continus, que ce soit selon l'approche actuelle de cogestion ou dans le cadre d'un transfert éventuel des responsabilités à la province, si cette option devait un jour être retenue. Certains gestionnaires supérieurs de la province estiment qu'un programme d'apprentissage ou de stages destiné à la jeunesse de l'Île, associé à un programme de subventions salariales permettant aux jeunes stagiaires d'entrer sur le marché des secteurs ciblés, permettrait de développer une main-d'oeuvre spécialisée tout en contribuant à réduire l'exode des jeunes. Les informateurs clés de la province ajoutent qu'en fin de compte, le succès de l'EDMT devra être évalué à long terme parce qu'il est irréaliste de croire que les objectifs de l'entente puissent être pleinement atteints sur une période de cinq ans.

Au niveau de la gestion intermédiaire, les personnes-ressources de DRHC ont fait un certain nombre de suggestions pour améliorer l'EDMT : les critères de décision du Comité des opérations en matière d'évaluation des projets locaux auraient avantage à être plus transparents et les délais d'approbation raccourcis[28]; le plan d'affaires de l'EDMT devrait être mieux adapté aux besoins des collectivités locales et ne susciter que des attentes raisonnables; les systèmes d'information, leur connectivité et l'échange d'information, entre

DRHC, la province et les tiers fournisseurs de services, par exemple, ont besoin d'être améliorés; le rôle et les responsabilités dans le cadre de l'EDMT doivent être clarifiés et attribués à tout le personnel de DRHC. Il existe un besoin de communication au public du nouveau rôle de DRHC dans le cadre de l'EDMT, et les gouvernements fédéral et provincial ont besoin d'être mieux informés de leur mandat et paramètres d'application respectifs afin de mettre en oeuvre une EDMT cogérée. Les gestionnaires intermédiaires de la province reprennent à leur compte les mêmes suggestions quant à la nécessité d'améliorer les systèmes d'information et le suivi du rendement, ainsi que de mieux adapter les PEMS aux besoins des collectivités locales. Ils suggèrent également que les programmes, et le financement correspondant fédéral et provincial, soient mieux harmonisés afin d'assurer des services continus qui répondent à la fois aux besoins des clients de l'AE et à ceux des gens qui possèdent actuellement un emploi, comme ce fut le cas dans le cadre de l'initiative d'alphabétisation et d'éducation de base des adultes. D'autres affirment cependant qu'il serait extrêmement productif à ce stade d'accepter le fait que l'EDMT vise les clients de l'AE et que les besoins des habitants de l'Île sont mieux satisfaits par l'intermédiaire d'autres programmes, dispensés comme tels ou en combinaison avec des fonds provenant de l'EDMT.

4.10.2 Personnel de première ligne des gouvernements fédéral et provincial

Lors des groupes de discussion, le personnel de première ligne a réitéré certaines des suggestions de la gestion. Il a, par exemple, souligné la nécessité d'avoir de meilleurs systèmes d'information pour appliquer l'EDMT et d'échanger l'information entre le personnel du gouvernement fédéral et celui du gouvernement provincial. De plus, il a indiqué qu'il fallait mieux coordonner le système d'éducation de niveau secondaire et les besoins du marché du travail, de telle sorte que les jeunes de l'Î.-P.-É. soient encouragés à poursuivre leurs études, qu'ils reçoivent une éducation secondaire pertinente au marché du travail, et qu'ils soient exposés dans une certaine mesure au monde du travail, par l'entremise de sorties éducatives dans les entreprises, par exemple.

4.10.3 Intervenants et employés

Les représentants des organismes intervenants ont fait un certain nombre de suggestions, dont la plus courante est d'assurer une meilleure promotion de l'EDMT et des PEMS au moyen, par exemple, d'exposés publics et de la diffusion de matériel publicitaire dans les écoles, les collèges et les universités, de façon à ce que le public et les intervenants communautaires soient mieux informés. Les associations industrielles ont également exprimé le souhait d'être informées des résultats de l'évaluation de l'EDMT.

Voici quelques autres suggestions :

- Les intervenants du milieu de l'éducation suggèrent que DRHC et la province fassent une projection des budgets futurs de la formation et prennent un engagement à long terme dans ce domaine.
- Les intervenants représentant la jeunesse suggèrent de mettre davantage l'accent sur la formation ainsi que sur l'emploi et la création d'emploi à l'intention des jeunes de l'Î.-P.-É. de façon à éviter qu'ils ne quittent l'Île, et que les conseillers en emploi de DRHC se rendent dans les écoles afin d'aider les étudiants à planifier leur carrière.
- Les représentants des organismes s'occupant des personnes handicapées pensent qu'il faudrait consacrer des fonds de l'EDMT au développement de l'infrastructure de ces organismes, qui pourraient, à leur tour, offrir à ces personnes des services d'emploi. Les représentants des associations industrielles ont suggéré ce qui suit : établir des niveaux d'aptitude professionnelle pour divers métiers afin de normaliser les qualifications et la formation; élaborer une politique de formation unique pour l'ensemble de la province, plutôt que de répartir la responsabilité de certains programmes de formation entre les gouvernements fédéral et provincial; et offrir une information de qualité sur le marché du travail afin de permettre aux jeunes de faire des choix de carrière éclairés. La province devrait également lancer, dans les écoles et les médias, une campagne de promotion destinée aux jeunes de l' Î.-P.-É. sur la valeur de l'éducation et de l'éthique au travail.
- Le développement de la petite entreprise devrait être davantage orienté vers la création d'emploi dans le cadre de l'EDMT.
- Il faudrait établir un lien entre Perfectionnement des compétences et Subventions salariales ciblées, afin d'aider les gens qui terminent un programme de formation à recevoir de l'aide pour acquérir une expérience professionnelle pertinente.

Lors des groupes de discussion, les employeurs ont également souligné la nécessité d'une meilleure promotion des PEMS, tant auprès de la clientèle que des employeurs eux-mêmes, au moyen, par exemple, d'exposés publics et de bulletins des associations d'employeurs. De plus, les employeurs ont exprimé le désir que les employés des CRHC soient plus disponibles pour les clients, qu'il y ait davantage de programmes de formation pertinents répondant clairement aux besoins du marché du travail de l'Î.-P.-É., et que les subventions salariales ciblées soient plus souples. On pourrait, par exemple, prévoir une période de subvention plus longue en diminuant le pourcentage du salaire subventionné, et offrir des subventions salariales pour aider les gens qui ont un emploi à progresser dans leur carrière ou à en changer.

4.10.4 Clients

À l'instar d'autres informateurs clés, les clients consultés à l'occasion des groupes de discussion déclarent qu'ils aimeraient être mieux informés sur les PEMS. Parmi leurs autres suggestions, mentionnons

les suivantes :

- Le service offert par les CRHC devrait être plus accueillant pour les travailleurs car il peut être intimidant pour certains clients de rencontrer un employé de DRHC « en veston et cravate ».
- Il faudrait offrir des programmes de formation directement liés aux emplois disponibles.
- Les cours de formation linguistique en français devraient être de plus longue durée afin de permettre aux stagiaires de bien apprendre la langue.
- Il est nécessaire d'établir un système de formation et de certification normalisé afin d'aider les employeurs à trouver des employés qualifiés, tout en assurant aux employés la mobilité d'emploi.
- Il faudrait encourager le développement des petites entreprises sur l'Île, et donc la création d'emplois, au moyen d'allégements fiscaux.
- Il est nécessaire de mettre en place des mesures incitatives importantes pour le développement de nouvelles industries offrant des emplois permanents aux gens de l'Île et non d'offrir des prêts de courte durée qui ne débouchent finalement que sur des « emplois précaires ».
- Il faudrait se doter d'une approche de développement industriel intégrée selon laquelle les nouvelles industries, dirigées idéalement par la population locale, seraient attirées dans les collectivités, les gens du cru étant formés en fonction des besoins de ces industries et embauchés par elles.
- Les employeurs qui se prévalent des subventions salariales ciblées devraient être tenus d'offrir aux clients un emploi d'une durée minimale à la fin de la période de subvention.
- L'approche de la coopérative, plutôt que des subventions salariales, serait une bonne façon de créer des emplois durables dans les collectivités.

4.11 Résumé

Selon les constatations de l'évaluation, et bien que les PEMS soient généralement considérées comme étant souples et répondant bien aux besoins de la clientèle et de la collectivité locale, des réserves ont été formulées. Les répondants soulignent en particulier la nécessité d'améliorer et d'adapter les programmes en fonction des besoins uniques de l'Î.-P.-É. (p. ex., nombreuses industries saisonnières, taux de chômage relativement élevé et faiblesse du revenu annuel), d'harmoniser l'EDMT et les programmes d'aide sociale, de mieux servir les clients et de leur donner une meilleure information sur les programmes disponibles. De même, ainsi que nous l'avons dit précédemment, on affirme que le critère d'admissibilité à l'AE imposé par la *Loi sur l'assurance-emploi* et les délais inhérents au processus d'approbation des projets constituent une limitation du potentiel de souplesse dans l'application des PEMS.

Parmi les points forts de l'approche de DRHC dans l'application des PEMS, soulignons l'effort positif de coopération de la part du personnel hautement expérimenté des CRHC, une application souple et décentralisée du programme, et une bureaucratie raisonnable pour les clients et les bénéficiaires des fonds. Par contre, certains clients et intervenants estiment que le service des employés des CRHC, et leur environnement en général, est peu accueillant et manque d'empathie. De plus, les clients pensent qu'ils n'ont pas été bien informés sur les programmes disponibles. Enfin, on estime que la transition vers le programme Perfectionnement des compétences a été difficile et s'est heurtée à une grande réticence par rapport au changement.

Pour ce qui est des résultats de l'enquête, les clients se déclarent satisfaits de la qualité de l'éducation et de la formation reçue, ainsi que des connaissances des conseillers en emploi, mais se montrent moins satisfaits de la qualité des services de présentation et de l'information disponible pour les aider à choisir le programme qui leur convenait. De plus, les programmes et services de l'EDMT sont offerts dans les deux langues officielles comme prévu, mais une petite minorité de répondants (3 p. 100) déclarent n'avoir pu obtenir de l'information dans la langue de leur choix.

TABLE DES MATIERES

5. Partenariat entre les gouvernements fédéral et provincial

5.1 Aperçu

L'un des objectifs de cette évaluation formative est d'examiner le partenariat entre les deux paliers de gouvernement dans l'application des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS). L'examen de ce partenariat est important car il influence la gestion, l'application et, en fin de compte, l'efficacité des PEMS. Ce chapitre présente les points de vue des personnes-ressources clés et des participants aux groupes de discussion quant au succès du partenariat fédéral-provincial dans la cogestion de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT).

Voici les principales constatations :

- Les points forts du partenariat sont le haut niveau de coopération entre les intervenants et le fait que la cogestion facilite la prise de décision en collaboration, la compréhension mutuelle et la coordination des initiatives fédérales et provinciales.
- L'une de ses grandes faiblesses est que la cogestion ajoute un

autre niveau de bureaucratie et de complexité à l'EDMT, ce qui entraîne des délais dans le processus d'approbation des projets.
- Bien que, selon les gestionnaires supérieurs, l'EDMT soit généralement compatible avec les grands objectifs du gouvernement, les informateurs clés de la province affirment que les PEMS doivent encore être adaptées afin de mieux répondre aux besoins de l'Île-du-Prince-Édouard (Î.-P.-É.) et aux objectifs du gouvernement provincial.

5.2 Partenariat fédéral-provincial

Les personnes-ressources clés des comités de l'EDMT et des groupes de travail estiment qu'il existe un degré élevé de coopération entre les différents intervenants du gouvernement fédéral et du gouvernement provincial responsables de l'application de l'entente, comme les membres du Comité de gestion et du Comité des opérations, ce qui en a grandement facilité la mise en oeuvre. De la même façon, les gestionnaires et le personnel de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), comme ceux de la province, pensent que l'EDMT a permis d'améliorer les partenariats entre la province et DRHC, et que ces partenariats s'améliorent à mesure que les fonctionnaires des deux instances s'adaptent à l'EDMT et aux changements de la *Loi sur l'assurance-emploi* (*AE)* . Néanmoins, cette formule de partenariat n'est pas exempte de tout problème dans le cadre de la nouvelle structure de prise de décision. Des répondants du gouvernement fédéral estiment que le transfert de certaines responsabilités à la province dans le cadre de l'entente s'est traduit par des complications inutiles dans l'application des programmes liés au marché du travail. Par exemple, les gestionnaires des CRHC doivent aujourd'hui obtenir l'approbation du Comité de gestion à Charlottetown dans le cas des projets de plus de 75 000 $, ce qui exige plus de temps pour obtenir l'approbation de ces projets et les mettre en oeuvre. De la même façon, selon les intervenants des groupes de discussion, le personnel de première ligne estime que le partenariat entre DRHC et la province s'est révélé difficile et frustrant, les « gens d'Ottawa leur disant quoi faire ».

5.3 Compatibilité entre l'EDMT et les objectifs fédéraux et provinciaux

Les gestionnaires supérieurs et les cadres des comités et des groupes de travail de l'entente estiment généralement que l'EDMT et les PEMS sont compatibles avec les grands objectifs gouvernementaux. Les répondants du gouvernement fédéral pensent que l'EDMT et les PEMS sont compatibles avec les priorités des ministères fédéraux comme Industrie Canada (IC) et celles de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA), ainsi qu'avec celles de DRHC. Elles sont notamment conformes à l'objectif qui consiste à préparer les habitants de l'Île à travailler dans les industries qui, selon le ministère du Développement connaîtront une croissance économique. Ces mêmes répondants estiment que l'EDMT est conforme au mandat de DRHC, qui est de mettre en valeur le

potentiel de la collectivité en offrant, notamment, une bonne information sur le marché du travail, en orientant les jeunes vers une éducation pertinente à ce marché, en renforçant l'éducation des adultes, et en encourageant les jeunes à continuer leurs études. Ils croient cependant qu'il est nécessaire d'enrichir les programmes de DRHC afin de s'assurer que la province dispose d'une main-d'oeuvre qualifiée pour occuper les emplois qui se créent dans les industries émergentes ciblées en vue de la croissance, comme la technologie de l'information et l'aérospatiale.

Les gestionnaires du gouvernement provincial prétendent, quant à eux, que l'on doit encore améliorer les PEMS afin de mieux répondre aux besoins de l'Î.-P.-É. et aux objectifs de son gouvernement. À leur avis, même si les objectifs de l'EDMT ont été fixés conjointement par DRHC et la province, les PEMS demeurent d'anciens programmes conçus par DRHC. Certains fonctionnaires croient que, compte tenu du fait qu'aucun ministère provincial ne possède une grande expertise en développement du marché du travail, la province a permis à DRHC de jouer un rôle important dans la détermination des objectifs de la première année d'application de l'EDMT. À mesure qu'elle acquiert des connaissances, la province sera appelée à jouer un rôle de plus en plus important dans l'élaboration du plan d'affaires annuel de l'EDMT et la détermination de ses propres objectifs. D'autres fonctionnaires provinciaux croient que l'EDMT doit insister davantage sur la formation et l'amélioration du processus d'appariement des initiatives de formation aux stratégies de création d'emploi et de développement économique. Enfin, des hauts fonctionnaires de la province se disent inquiets quant à la capacité des PEMS « d'aller au fond du problème », qui est de sortir les gens du cercle de l'AE et de leur trouver un emploi de longue durée. La stratégie globale de l'EDMT devrait être assortie d'une plus grande souplesse pour aller au-delà des critères individuels d'admissibilité au programme et se doter d'objectifs plus larges afin de développer le marché du travail au-delà des paramètres fixés par la *Loi sur l'assurance-emploi* .

5.4 Approche de la cogestion

Selon toutes les personnes-ressources clés, l'approche de la cogestion présente de nombreux avantages. Les gestionnaires supérieurs pensent, en particulier, que le fait que deux paliers de gouvernement travaillent en collaboration devrait améliorer la qualité des décisions prises et faciliter la coordination de toutes les initiatives des différents intervenants. La réunion autour d'une même table de tous les intervenants (Comité de gestion et Comité des opérations) facilite la compréhension mutuelle et l'apprentissage, ainsi que la coordination des initiatives. La petite taille de l'Î.-P.-É. et le nombre limité de joueurs ont également contribué au succès de cette approche de cogestion.

Les gestionnaires et le personnel des centres de ressources humaines du Canada (CRHC) pensent que la cogestion a permis d'établir un

système de freins et de contrepoids qui évitera une partie des dédoublements dans les services. Les intervenants communautaires estiment, en général, que le partenariat fédéral-provincial et la cogestion sont des développements positifs. Comme les répondants de DRHC, ils pensent que cette approche a tout le potentiel nécessaire pour faciliter la mise en place d'un guichet unique et réduire le dédoublement des services. Parmi les autres points forts de la cogestion selon les intervenants, mentionnons l'insistance sur l'économie de l'Î.-P.-É. dans son ensemble, la compréhension de l'apport de la province dans ce partenariat, le partage d'objectifs communs comme l'alphabétisation, et la reconnaissance de l'importance des partenariats avec les organismes communautaires.

Cependant, la cogestion est une affaire compliquée, qui prend du temps et qui exige des deux parties en cause des efforts et des compromis. Tel est le principal défi mentionné par les fonctionnaires supérieurs du gouvernement fédéral comme du gouvernement provincial. L'un des points faibles relevés par plusieurs gestionnaires et employés des CRHC est que la cogestion ajoute un niveau de bureaucratie qui peut ralentir certains processus, comme l'examen et l'approbation des propositions de projets.

De plus, des employés de DRHC estiment qu'il y a eu beaucoup de confusion autour de la cogestion et que cela aura une incidence sur la gestion de cas et la reddition de comptes. De nombreux employés de DRHC ont été réticents à adopter cette approche parce qu'ils craignaient les conséquences du transfert éventuel à la province de la responsabilité de l'application du programme. Le personnel de DRHC est également conscient que les lacunes au niveau de l'échange d'information sur les clients de l'aide sociale et de l'AE entre les ministères fédéral et provincial, constituent un obstacle lorsqu'il s'agit de trouver des solutions à long terme aux problèmes de ces deux types de clientèle[29].

Certains fonctionnaires provinciaux estiment, à tort, qu'un point faible de l'approche de la cogestion découle du fait que l'application des PEMS et le suivi des dépenses et des résultats relèvent entièrement de DRHC, alors que la province est tenue responsable des résultats[30]. Ce problème est aggravé par le fait que DRHC peut prendre des décisions unilatérales dans le cas des dépenses supérieures à 75 000 $. De plus, certains fonctionnaires provinciaux estiment qu'un autre point faible de la cogestion est « l'influence d'Ottawa » sur les décisions ou les projets qui peuvent avoir un impact sur l'EDMT. En fait, les dépenses des CRHC découlent des initiatives prévues dans le plan de gestion de l'EDMT, qui est le véhicule établissant la responsabilité au niveau des CRHC dans le cadre de l'entente cogérée.

Bien que la plupart des intervenants voient en la cogestion un développement positif, ils n'hésitent pas à faire état d'un certain nombre de préoccupations. Le point faible de la cogestion le plus fréquemment signalé par les fonctionnaires, tant du fédéral que du provincial, est l'ajout d'un niveau supplémentaire de bureaucratie,

autrement dit un autre volet dans le processus de décision, qui se traduit par des délais et des problèmes de communication entre les demandeurs et les décideurs. Cette situation a pour conséquence un ralentissement du service au public. Les représentants des associations industrielles préféreraient n'avoir affaire qu'à un seul bureau plutôt qu'à deux paliers de gouvernement. Ces observations donnent à penser que l'approche de la cogestion doit être simplifiée si l'on veut atteindre l'objectif qui consiste à établir un guichet unique de services au public. De plus, de nombreux intervenants craignent que la cogestion ne permette aux politiciens locaux, provinciaux ou fédéraux d'intervenir pour influencer les décisions relatives aux projets. Certains répondants pensent que l'on obtiendrait de meilleurs résultats à long terme si les programmes de l'EDMT étaient offerts conjointement par la province et DRHC.

5.5 Résumé

Les résultats qualitatifs permettent d'affirmer que le partenariat fédéral-provincial de cogestion de l'EDMT a connu un certain succès jusqu'à ce jour. Tant les fonctionnaires fédéraux que ceux de la province ont relevé plusieurs points forts dans ce partenariat et cette approche de cogestion. Ils constatent, en particulier, un degré élevé de coopération entre les intervenants et estiment que la cogestion facilite la collaboration au niveau de la prise de décision, de la compréhension mutuelle et de la coordination des initiatives fédérales et provinciales. Ils reconnaissent cependant que ce partenariat exige beaucoup d'efforts et de compromis. De plus, ainsi que nous l'avons mentionné au chapitre 3, la plupart des répondants signalent que la cogestion ajoute un autre niveau de bureaucratie et de complexité à l'EDMT ce qui occasionne des délais dans l'approbation des projets. Bien que les gestionnaires supérieurs estiment que l'EDMT est généralement compatible avec les grands objectifs gouvernementaux, les informateurs clés de la province affirment qu'il faudrait adapter encore davantage les PEMS pour qu'elles répondent aux besoins de l'Î.-P.-É. et aux objectifs du gouvernement provincial.

TABLE DES MATIERES

6. Succès : impact des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) sur les participants

Ce chapitre présente une évaluation des différentes mesures de résultat des PEMS à ce jour d'après plusieurs sources de données, dont des groupes de discussion réunissant des participants et des employeurs, des interviews menées auprès de personnes-ressources clés, des données administratives et des enquêtes auprès des participants et des non-participants. Nous examinons tout d'abord dans quelle mesure les PEMS ont atteint les cibles de responsabilité

fixées dans l'Entente Canada-Île-du-Prince-Édouard sur le développement du marché du travail (EDMT), et nous présentons ensuite les résultats de l'analyse descriptive des résultats des PEMS. Enfin, compte tenu du fait que certains des résultats des PEMS révélés lors de l'analyse descriptive peuvent s'expliquer par des différences qui existaient déjà entre les caractéristiques des participants et des non-participants et non entre les PEMS elles-mêmes, nous présentons les résultats d'une analyse multivariée qui permet de neutraliser ces différences.

Bien que nous n'en soyons qu'au début du processus, il est important de contrôler et d'évaluer la façon dont les PEMS fonctionnent et d'avertir tout de suite les responsables si les attentes sont déçues. Cette information permettra à la gestion de l'EDMT de modifier les PEMS de façon à ce qu'elles soient une réussite. Il convient cependant de souligner que la participation aux PEMS peut fort bien ne pas se traduire *immédiatement* par un emploi, mais que l'on peut s'attendre à ce qu'elle débouche sur un emploi ou produise d'autres résultats plus tard, qui n'entrent pas dans le cadre de cette évaluation. L'évaluation-bilan à venir sera l'occasion d'analyser l'impact et les résultats différentiels du programme.

Voici les constatations :

- *Cibles de résultats de l'EDMT :* L'EDMT Canada-Î.-P.-É., comme toutes les autres ententes, a fixé des cibles de responsabilité quant au nombre de retours au travail chez les participants aux PEMS et au montant des prestations d'assurance-emploi (AE) non versées en raison de ces retours au travail[31]. L'analyse de ces cibles montre que l'on a su faire preuve d'une certaine souplesse au moment où elles ont été fixées, afin de refléter l'évolution de la situation et l'expérience acquise. Selon les constatations, on aurait dépassé les cibles fixées pour l'année financière 1998-1999, tant du point de vue des retours au travail que des prestations d'AE non versées, surtout dans le cas des retours au travail. Cependant, l'analyse révèle également que l'indicateur du retour au travail dans la base des données administratives pourrait bien aboutir à une sous-estimation du nombre réel de retours au travail[32], ce qui montre la nécessité d'améliorer les systèmes d'information et les procédures de suivi et de contrôle des progrès des participants.
- *Résultats qualitatifs* : D'après les données qualitatives que nous avons pu recueillir auprès des groupes de discussion, on note quelques résultats encourageants du point de vue de l'emploi des participants, mais surtout des gains au niveau de leurs compétences et de leur confiance en soi, ce qui pourrait les amener à trouver de l'emploi dans le futur.
- *Analyse descriptive des résultats :* Les comparaisons simples des résultats des participants et d'un groupe témoin de non-participants, basées sur les données de l'enquête, portent à croire que les participants à la plupart des PEMS ont obtenu de

meilleurs résultats au niveau de l'emploi et de l'attitude envers le travail.

- *Analyse multivariée des résultats* : La prise en compte des différences préexistantes entre les participants et les non-participants a cependant révélé un gain continu sur le plan de l'emploi chez les seuls participants au programme Aide au travail indépendant (ATI). Les données portent également à croire que l'intensité de la recherche d'emploi et le revenu n'ont pas augmenté à cause de la participation aux PEMS, pas plus que n'a diminué la dépendance envers le soutien du revenu.

6.1 Atteinte des cibles de résultats

Pour atteindre les objectifs fixés dans le cadre de responsabilité, l'EDMT Canada-Î.-P.-É., comme toutes les autres EDMT signées avec les provinces et les territoires, fixe des cibles de résultats dans trois domaines : le nombre de prestataires d'AE servis, le nombre de retours au travail, et le montant des prestations d'AE non versées. Comme le précise l'Entente, ces résultats primaires doivent être contrôlés et modifiés chaque année en fonction du rendement de l'année précédente et de l'évolution de la situation. La raison pour laquelle on fixe des cibles chaque année et que l'on évalue dans quelle mesure on les a atteintes est que l'on veut savoir jusqu'à quel point les PEMS ont permis de répondre à l'objectif fondamental qui consiste à intégrer les clients de l'AE à la main-d'oeuvre. Toute divergence par rapport à la cible pourrait signifier qu'il faut ajuster les PEMS afin de mieux répondre aux besoins de la clientèle.

L'une des composantes de cette évaluation est de vérifier dans quelle mesure les cibles ont été atteintes[33]. Dans cette section, nous présentons un résumé de l'exercice d'évaluation, l'annexe C donnant une explication plus détaillée de la méthode et des résultats de l'analyse.

Dans le cas de la cible des retours au travail chez les participants aux PEMS, les calculs basés sur les données administratives indiquent que la cible de 1998-1999 (2 000) a été dépassée de près de 50 p. 100, pour s'établir à quelque 2 902 retours au travail. En 1998-1999, plus de 4,6 millions de dollars en prestations d'AE n'ont pas été versés, ce qui dépasse la cible (4 millions de dollars) de plus de 12 p. 100.

Il convient de signaler qu'entre les années financières 1997-1998 et 1998-1999, la cible des retours au travail a été relevée, alors que celle des prestations d'AE non versées a été réduite. Cela s'explique en partie par le fait qu'au cours de l'année financière précédente, le nombre de retours au travail a dépassé la cible, tandis que les prestations d'AE non versées ont connu l'effet contraire. Il semble que l'un des principes de l'EDMT Canada-Î.-P.-É. ait été respecté, à savoir qu'il faut rajuster les cibles chaque année afin de tenir compte de l'évolution de la situation, en particulier de l'expérience et des connaissances que l'on acquiert avec le temps. Ce savoir pourrait aussi se refléter dans le fait que le nombre de retours au travail a

considérablement augmenté au cours des deux années financières, ce qui tend à prouver que les PEMS sont de plus en plus efficaces. Cependant, ce résultat pourrait également découler de la croissance de l'économie, qui se traduit par une augmentation des possibilités d'emploi.

Enfin, selon d'autres calculs, basés sur la comparaison entre les retours au travail consignés dans les bases de données administratives et les retours déclarés lors de l'enquête menée pendant l'évaluation, il semblerait que la totalité des retours au travail ne soit pas consignée dans les données administratives. Certains de ces écarts peuvent être en partie attribuables à la différence entre les ensembles de données et les méthodes utilisés pour établir les résultats. Là encore, nous renvoyons le lecteur intéressé à l'annexe C, où il trouvera une analyse détaillée des ensembles de données et des méthodes utilisés.

6.2 Répercussions sur les participants : analyse descriptive

Dans cette section, nous présentons les constatations de l'analyse descriptive relatives aux répercussions de six PEMS : Aide au travail indépendant (ATI), Subventions salariales ciblées (SSC), Partenariats pour la création d'emplois (PCE), Services d'aide à l'emploi (SAE), Achat de formation et Étudiants indépendants (AFEI)[34]. Nous avons eu recours à deux méthodes pour mesurer ces répercussions : 1) évaluations subjectives des clients quant à l'importance de l'aide reçue pour trouver de l'emploi; 2) mesures objectives des résultats sur le marché du travail selon la situation du participant après l'intervention dans un certain nombre de domaines, dont l'emploi et l'attitude à son égard, comparativement aux non-participants.

Il importe de signaler que, dans ces analyses descriptives simples (bivariées), les écarts observés entre les résultats des participants et ceux du groupe témoin ne peuvent être attribuables aux différences qui existent entre les caractéristiques des deux groupes. Par exemple, si les participants ont une meilleure éducation que les non-participants, ou sont plus motivés, cela pourrait expliquer pourquoi leurs résultats sont meilleurs, quel que soit le rôle de l'intervention. C'est la raison pour laquelle l'analyse descriptive a été suivie d'analyses multivariées, qui permettent de neutraliser les différences préexistantes; les résultats de ces analyses sont présentés à la section 6.3. Notons que les résultats de l'analyse descriptive sont présentés ici pour fournir de l'information de base sur un certain nombre de résultats, pour l'ensemble de la population et pour divers sous-groupes. Étant donné les difficultés d'interprétation des résultats des analyses descriptives, nous avons examiné ceux qui touchaient d'autres aspects du marché du travail, comme le non-emploi, le comportement du point de vue de la recherche d'emploi et le recours au soutien du revenu, au moyen des modélisations multivariées que nous présentons à la section 6.3. Nous renvoyons le lecteur intéressé à l'annexe E, où il trouvera les données descriptives de ces résultats liés au marché du travail.

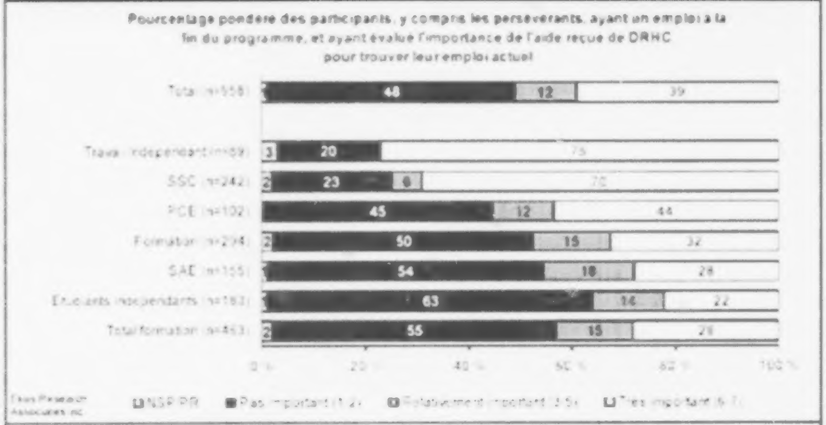
Nous commencerons notre étude en faisant état de l'appréciation des participants quant à l'importance des PEMS, et nous poursuivrons en présentant les observations objectives concernant leur situation à la suite des interventions.

6.2.1 Importance de l'aide reçue

On a demandé aux répondants d'indiquer dans quelle mesure l'aide qu'ils avaient reçue de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) avait été importante, à leurs yeux, pour trouver un emploi. Vingt-deux pour cent des répondants à l'enquête auprès des participants qui occupaient un emploi pendant la période ayant suivi l'intervention estiment que le programme a été très important (cote de 6 ou 7 sur une échelle de 7 points). Seize pour cent jugent cette aide relativement importante (cote de 3 à 5 sur une échelle de 7 points), et 61 p. 100 estiment qu'elle n'a pas été importante (cote de 1 ou 2 sur une échelle de 7 points) pour trouver un emploi. Les répondants du programme Achat de formation et des SAE sont les plus susceptibles d'estimer que le programme d'emploi les a beaucoup aidés à trouver un emploi (29 p. 100 et 23 p. 100, respectivement), les bénéficiaires des SSC étant les moins enclins à penser de la sorte (12 p. 100).

Il convient de signaler que cette question ne s'adressait qu'aux répondants qui avaient un emploi pendant la période postérieure à l'intervention et à ceux qui n'étaient pas des persévérants (autrement dit, des participants au programme Aide au travail indépendant qui ont continué à exploiter leur entreprise, ou des bénéficiaires d'une subvention salariale qui ont été embauchés par l'employeur hôte au cours de la période qui a suivi le programme). En partant de l'hypothèse selon laquelle ces persévérants auraient répondu « très important » à cette question si on la leur avait posée, la proportion de répondants ayant attribué une cote très élevée à l'aide accordée par DRHC augmente considérablement chez les participants aux programmes Aide au travail indépendant (de 16 p. 100 à 78 p. 100), SSC (de 12 p. 100 à 70 p. 100), et PCE (de 19 p. 100 à 44 p. 100) (pièce 6.1).

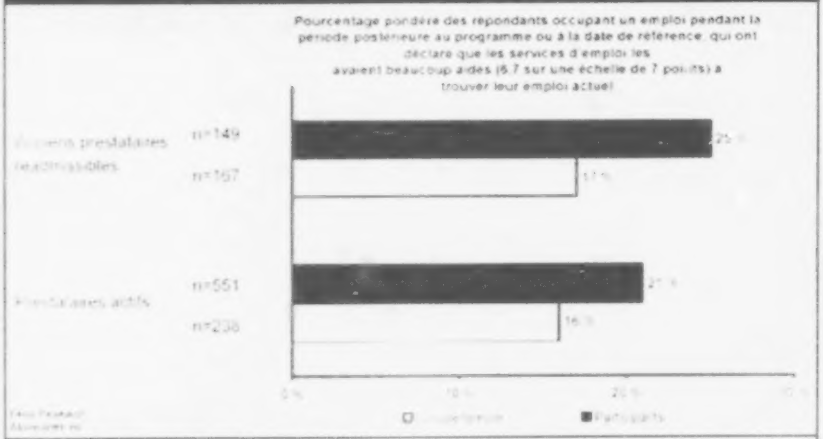
Pièce 6.1
Importance de l'aide de DRHC



Enquête auprès des participants à l'EDMT Canada-Î.-P.-É.

L'importance de l'aide accordée par DRHC reste modeste aux yeux des participants, mais en comparant leurs réponses avec celles du groupe témoin, on s'aperçoit que, dans l'ensemble, les participants sont plus susceptibles que leurs homologues d'attribuer la cote « très importante » à l'aide reçue pour trouver un emploi (pièce 6.2). Cela indiquerait que les participants à l'EDMT sont favorisés par rapport aux non-participants (à remarquer que l'on avait demandé aux participants leur avis sur les services de DRHC, tandis que les non-participants devaient fournir une évaluation des services d'emploi en général). Chez les participants aux PEMS, les anciens prestataires réadmissibles étaient un peu plus enclins que les prestataires actifs à coter l'aide de DRHC comme étant très importante. L'étude des caractéristiques démographiques des participants n'a révélé aucune différence significative entre les sous-groupes.

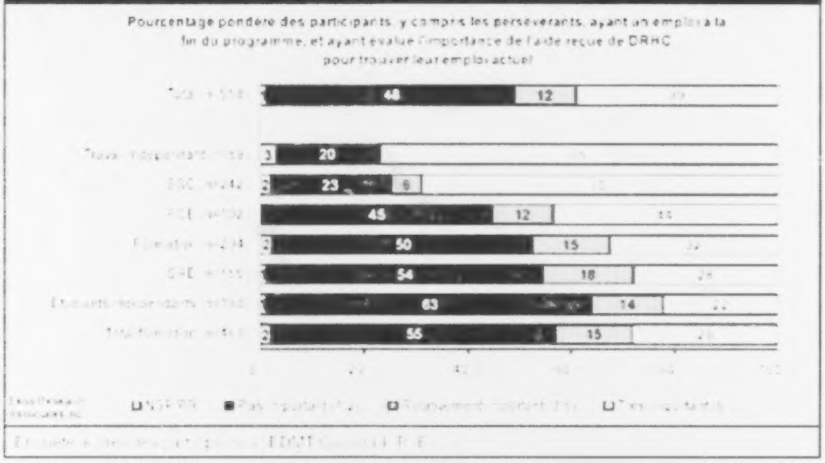
Pièce 6.2
Importance de l'aide à l'emploi, selon le type de répondant



Enquête auprès des participants à l'EDMT Canada-Î.-P.-É. et enquête auprès des membres du groupe témoin

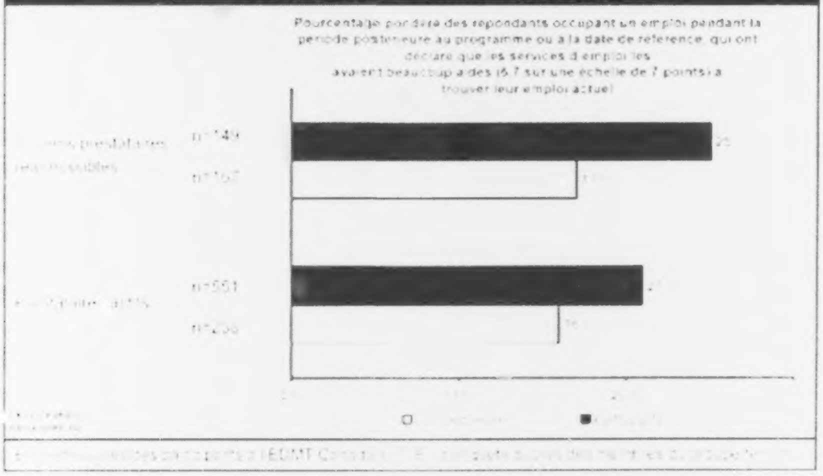
On a aussi demandé aux participants qui avaient conservé l'emploi qu'ils occupaient dans le cadre du programme des subventions

Pièce 6.1
Importance de l'aide de DRHC



L'importance de l'aide accordée par DRHC reste modeste aux yeux des participants, mais en comparant leurs réponses avec celles du groupe témoin, on s'aperçoit que, dans l'ensemble, les participants sont plus susceptibles que leurs homologues d'attribuer la cote « très importante » à l'aide reçue pour trouver un emploi (pièce 6.2). Cela indiquerait que les participants à l'EDMT sont favorisés par rapport aux non-participants (à remarquer que l'on avait demandé aux participants leur avis sur les services de DRHC, tandis que les non-participants devaient fournir une évaluation des services d'emploi en général). Chez les participants aux PEMS, les anciens prestataires réadmissibles étaient un peu plus enclins que les prestataires actifs à coter l'aide de DRHC comme étant très importante. L'étude des caractéristiques démographiques des participants n'a révélé aucune différence significative entre les sous-groupes.

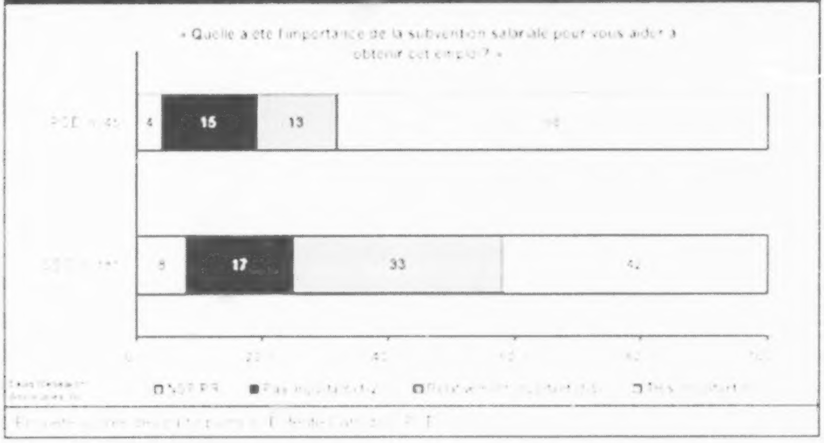
Pièce 6.2
Importance de l'aide à l'emploi, selon le type de répondant



On a aussi demandé aux participants qui avaient conservé l'emploi qu'ils occupaient dans le cadre du programme des subventions

salariales d'indiquer l'importance qu'ils attribuaient à ce programme ou au projet de création d'emploi pour l'obtention de leur emploi auprès de leur employeur du programme (pièce 6.3). Les participants au PCE estiment plus souvent que les bénéficiaires des SSC que leur programme d'emploi a été très important pour les aider à trouver cet emploi (68 p. 100 contre 42 p. 100, respectivement).

Pièce 6.3
Importance de l'emploi subventionné, selon le type de programme

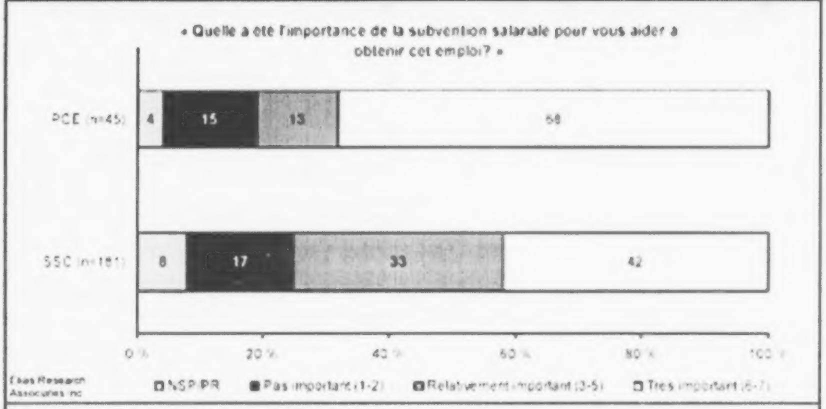


Nous avons également recueilli des données qualitatives sur les répercussions de l'entente auprès des groupes de discussion auxquels ont participé des clients et des employeurs. Selon les groupes de discussion composés de clients, les programmes de l'EDMT ont entraîné un certain nombre de répercussions jusqu'à ce jour. Tout d'abord, l'acquisition de compétences grâce à la formation a permis à certains participants de trouver de l'emploi. Parmi ceux qui n'en avaient pas encore trouvé au moment de la tenue des groupes de discussion, certains estiment que les programmes ont contribué à leur donner confiance en eux-mêmes, à améliorer leur estime de soi et à les rendre plus optimistes parce que leurs possibilités d'emploi se sont améliorées. Ces constatations corroborent assez bien celles de l'Évaluation formative pancanadienne, selon laquelle l'impact perçu de l'EDMT reposait principalement sur l'acquisition de compétences et surtout sur l'expérience de travail, et pas nécessairement sur l'obtention d'un emploi. Au cours de cette étude, nous avons également constaté que les PEMS avaient eu une influence sur l'attitude des clients grâce à l'amélioration de leur confiance en eux.

Parmi les avantages autodéclarés des programmes de subventions salariales, mentionnons l'augmentation du salaire, selon un des répondants, ainsi que l'obtention d'un emploi, signalée par beaucoup d'autres. Selon les employeurs et les participants, l'un des facteurs susceptibles de contribuer au chômage après la période d'intervention, est le fait qu'il arrive fréquemment que les employeurs décident de ne pas garder leurs employés après la période de subvention de 12 semaines. Les employeurs déclarent qu'ils sont souvent dans l'incapacité de le faire à cause de difficultés financières.

salariales d'indiquer l'importance qu'ils attribuaient à ce programme ou au projet de création d'emploi pour l'obtention de leur emploi auprès de leur employeur du programme (pièce 6.3). Les participants au PCE estiment plus souvent que les bénéficiaires des SSC que leur programme d'emploi a été très important pour les aider à trouver cet emploi (68 p. 100 contre 42 p. 100, respectivement).

Pièce 6.3
Importance de l'emploi subventionné, selon le type de programme



Enquête auprès des participants à l'Entente Canada-Î.-P.-É.

Nous avons également recueilli des données qualitatives sur les répercussions de l'entente auprès des groupes de discussion auxquels ont participé des clients et des employeurs. Selon les groupes de discussion composés de clients, les programmes de l'EDMT ont entraîné un certain nombre de répercussions jusqu'à ce jour. Tout d'abord, l'acquisition de compétences grâce à la formation a permis à certains participants de trouver de l'emploi. Parmi ceux qui n'en avaient pas encore trouvé au moment de la tenue des groupes de discussion, certains estiment que les programmes ont contribué à leur donner confiance en eux-mêmes, à améliorer leur estime de soi et à les rendre plus optimistes parce que leurs possibilités d'emploi se sont améliorées. Ces constatations corroborent assez bien celles de l'Évaluation formative pancanadienne, selon laquelle l'impact perçu de l'EDMT reposait principalement sur l'acquisition de compétences et surtout sur l'expérience de travail, et pas nécessairement sur l'obtention d'un emploi. Au cours de cette étude, nous avons également constaté que les PEMS avaient eu une influence sur l'attitude des clients grâce à l'amélioration de leur confiance en eux.

Parmi les avantages autodéclarés des programmes de subventions salariales, mentionnons l'augmentation du salaire, selon un des répondants, ainsi que l'obtention d'un emploi, signalée par beaucoup d'autres. Selon les employeurs et les participants, l'un des facteurs susceptibles de contribuer au chômage après la période d'intervention, est le fait qu'il arrive fréquemment que les employeurs décident de ne pas garder leurs employés après la période de subvention de 12 semaines. Les employeurs déclarent qu'ils sont souvent dans l'incapacité de le faire à cause de difficultés financières.

6.2.2 Résultats sur le plan de l'emploi et du marché du travail

Dans cette section, nous présentons les données d'enquête sur la situation et le maintien de l'emploi. Il importe de réitérer le fait que les écarts observés entre les résultats des participants et ceux du groupe témoin ne sont pas attribuables aux caractéristiques préexistantes des différents groupes. Là encore, en raison des problèmes d'interprétation, autrement dit de l'impossibilité de neutraliser les différences préexistantes entre les participants et les membres du groupe témoin, nous ne présenterons pas dans cette section les données descriptives relatives à un certain nombre de mesures de l'emploi, comme le taux d'emploi et la stabilité de l'emploi. Ces résultats font l'objet d'une modélisation multivariée que nous présentons à la section 6.3. Nous renvoyons de nouveau le lecteur intéressé à l'annexe E, où il trouvera les résultats descriptifs de ces mesures de l'emploi.

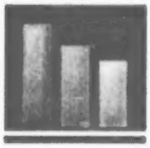
Avant de continuer, il convient de souligner que nous avons pu observer des schémas différents, selon qu'il s'agissait d'anciens prestataires réadmissibles ou de prestataires actifs de l'AE en ce qui concerne de nombreuses mesures de résultats relatifs à l'emploi (comme on le voit également à l'annexe E). Plus précisément, les anciens prestataires réadmissibles semblent avoir de meilleurs résultats que les prestataires actifs de l'AE. L'une des explications possible est que les liens avec le marché du travail sont plus forts dans le cas des anciens prestataires réadmissibles, de sorte que les « résultats » seront meilleurs dans ce groupe. Dans la plupart des cas, les différences entre les anciens prestataires réadmissibles et les prestataires actifs, ainsi qu'entre les participants et les membres du groupe témoin (non-participants) peuvent être attribuables à des résultats positifs sur le plan de l'emploi, en particulier pour ce qui est des anciens prestataires réadmissibles appartenant au groupe témoin. Les membres de ce groupe n'auront reçu aucune forme d'aide, tandis que tous les participants et tous les prestataires actifs du groupe témoin en auront reçu sous une forme ou sous une autre, que ce soit par l'intermédiaire du soutien du revenu (AE), des programmes d'emploi (PEMS), ou des deux. Le non-recours des anciens prestataires réadmissibles du groupe témoin à une forme d'aide quelconque pourrait démontrer un lien plus fort avec le marché du travail, se traduisant par des résultats apparemment plus positifs sur le plan de l'emploi. Les données disponibles ne permettent pas d'observer de différences significatives dans le profil des anciens prestataires réadmissibles du groupe témoin par rapport aux autres groupes, mais il est vraisemblable que ces données ne tiennent pas compte de toutes les différences qui pourraient expliquer les résultats plus positifs sur le plan de l'emploi obtenus par les anciens prestataires réadmissibles du groupe témoin.

i) Situation d'emploi avant et après l'intervention

Nous avons mesuré l'incidence des PEMS sur la situation d'emploi des participants de deux façons différentes. Tout d'abord, nous avons

comparé leur situation d'emploi pendant la semaine qui a précédé l'intervention (ou la date de référence) à leur situation au moment de l'enquête. Cette mesure donne une idée du changement absolu de la situation d'emploi entre les deux points de référence. Elle montre en général l'existence de changements positifs par rapport à la situation d'emploi avant et après l'intervention pour toutes les PEMS, changements qui sont plus importants que dans le cas du groupe témoin. Ensuite, nous avons comparé la situation d'emploi des participants pendant la semaine qui a suivi l'intervention à leur situation au moment de l'enquête. Cette mesure permet de voir jusqu'à quel point la situation d'emploi se maintient à la suite d'une intervention. L'analyse descriptive de cette comparaison est présentée à l'annexe E.

La pièce 6.4 montre que l'augmentation globale de l'emploi entre les périodes avant et après l'intervention est plus forte chez les participants que chez les membres du groupe témoin, et que le taux d'emploi des participants après l'intervention est légèrement plus élevé que celui des membres du groupe témoin, tant pour les prestataires (56 p. 100 *contre* 47 p. 100, respectivement) que pour les anciens prestataires réadmissibles (57 p. 100 *contre* 51 p. 100, respectivement). Il importe cependant de remarquer que les membres du groupe témoin avaient des liens plus forts avec le marché du travail avant la date de référence, si bien que l'augmentation moins élevée du taux d'emploi dans ce groupe est, au moins en partie, attribuable à l'effet de plafonnement dû à un taux d'emploi plus élevé avant cette date. Les taux de chômage sont, dans l'ensemble, plus ou moins identiques chez les participants et les membres du groupe témoin, mais les participants affichent une baisse considérable du taux de chômage (de 55 p. 100 à 29 p. 100 et de 64 p. 100 à 32 p. 100) par rapport au groupe témoin (de 30 p. 100 à 34 p. 100 et de 38 p. 100 à 32 p. 100).



Voir: Pièce 6.4

On a également pu observer un changement significatif sur le plan de l'emploi pour toutes les PEMS à l'étude (pièce 6.5). Dans tous les groupes, le taux d'emploi a au moins doublé, le changement positif le plus important par rapport à l'emploi en général s'étant produit chez les participants à l'ATI (de 19 p. 100 à 83 p. 100). Le taux de chômage était également beaucoup plus faible au moment de l'enquête et avait baissé considérablement dans le cas de toutes les PEMS, en particulier pour ce qui est de l'ATI.

Pièce 6.4

Pièce 6.4 - Situation d'emploi avant et après l'intervention*, chez les participants et les membres du groupe témoin, selon l'état du prestataire

	Participants, selon l'état du prestataire				Groupe témoin, selon l'état du prestataire			
	Prestataire d'AE		Ancien prestataire réadmissible		Prestataire d'AE		Ancien prestataire réadmissible	
	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après
Employé	27 %	56 %	17 %	57 %	55 %	57 %	38 %	51 %
Travailleur indépendant	0	3 %	1 %	6 %	3 %	4 %	2 %	3 %
Temps plein toute l'année	8 %	25 %	4 %	27 %	12 %	12 %	12 %	27 %
Temps partiel toute l'année	4 %	7 %	4 %	8 %	7 %	6 %	4 %	6 %
Temps plein saisonnier	8 %	11 %	4 %	7 %	17 %	11 %	11 %	5 %
Temps partiel saisonnier	4 %	3 %	2 %	5 %	7 %	3 %	5 %	4 %
Contractuel	1 %	4 %	0	1 %	2 %	3 %	1 %	2 %
Occasionnel	2 %	3 %	2 %	3 %	7 %	8 %	3 %	4 %
Chômeur à la recherche d'un emploi	55 %	29 %	64 %	32 %	30 %	34 %	38 %	32 %
Étudiant/à l'école	4 %	6 %	4 %	3 %	2 %	6 %	14 %	8 %
Hors de la main-d'oeuvre	10 %	7 %	13 %	8 %	10 %	11 %	6 %	9 %
NSP/PR	3 %	0	1 %	0	3 %	0	3 %	0
N^{bre}de cas	852		311		289		196	

* « Avant l'intervention » désigne la semaine précédant le début de l'intervention ou la date de référence, et « après l'intervention », la période de l'enquête.

Voir: Pièce 6.5

ii) Maintien en poste

L'une des mesures les plus directes de la contribution des PEMS à un résultat positif quant à la situation d'emploi est la fréquence avec laquelle les bénéficiaires de subventions salariales ont conservé l'emploi qu'ils occupaient auprès de leur employeur hôte après la période de subvention. Nous avons posé cette question aux seuls participants dont la subvention salariale était terminée. Comme le montre la pièce 6.6, la majorité des bénéficiaires de subventions salariales dont la période de subvention était entièrement terminée avaient été embauchés par leur employeur (55 p. 100), mais cette observation s'applique davantage aux bénéficiaires des SSC qu'aux participants des PCE (65 p. 100 *contre* 30 p. 100, respectivement). Cette dernière constatation n'est pas surprenante si l'on considère la nature même de ces programmes d'emploi, les SSC ayant pour objectif l'obtention d'un emploi, et les PCE visant simplement à acquérir une expérience de travail. Les participants aux SSC étaient également plus susceptibles d'obtenir l'emploi même qu'ils occupaient pendant la durée de leur subvention (86 p. 100 *contre* 73 p. 100 des participants aux PCE). On constate peu de différence dans la fréquence avec laquelle les prestataires actifs et les anciens prestataires réadmissibles sont embauchés à la fin de leur programme, mais les premiers sont légèrement plus susceptibles d'obtenir le poste qu'ils occupaient pendant la période de subvention (88 p. 100 *contre* 80 p. 100, respectivement). Le taux de maintien en poste varie également selon les caractéristiques démographiques du client (non indiqué). Ce taux augmente en fonction du niveau de scolarité dans le cas des emplois à temps plein toute l'année, tandis que dans le cas des emplois à temps plein saisonniers, il augmente avec l'âge et baisse avec le niveau de scolarité.

En ce qui concerne le type d'emploi pour lequel les participants bénéficiant de subventions salariales avaient été embauchés par leur employeur hôte, les participants aux SSC étaient quatre fois plus susceptibles d'obtenir un emploi à temps plein toute l'année que les participants à un PCE (43 p. 100 *contre* 11 p. 100), tandis que ces derniers avaient relativement plus de chances d'obtenir un emploi saisonnier à temps plein (47 p. 100 *contre* 35 p. 100), ou encore un emploi occasionnel ou à contrat (21 p. 100 *contre* 2 p. 100). Là encore, on pouvait s'attendre à ce genre de résultat, compte tenu de la nature des programmes. Les différences que nous avons pu constater dans le type d'emploi obtenu par les participants auprès de l'employeur hôte après l'intervention sont également observées pour ce qui est de l'état de prestataire des clients. Alors que les anciens prestataires réadmissibles ont davantage de chances de trouver un

Pièce 6.5

Pièce 6.5 - Situation d'emploi des participants avant et après l'intervention*, selon le type d'intervention

	Participants aux PEMS, selon le programme															
	Total		Partenariats pour la création d'emplois (PCE)		Aide au travail indépendant (ATI)		Subventions salariales ciblées (SSC)		Services d'aide à l'emploi (SAE)		Formation		Étudiants indépendants		Total Formation (AFEI)	
	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après
Employé	24	57	18	46	19	83	25	59	20	49	9	50	34	67	27	56
Travailleur indépendant	0	4	0	1	6	63	0	2	0	2	0	3	0	3	0	2
Temps plein toute l'année	7	26	2	16	4	11	3	30	8	17	9	20	11	40	10	28
Temps partiel toute l'année	4	7	3	8	1	3	6	4	2	7	4	9	5	9	4	9
Temps plein saisonnier	7	10	9	11	3	6	9	14	4	11	5	9	12	7	7	8
Temps partiel saisonnier	3	4	1	3	3	0	5	6	3	5	2	3	4	1	3	2
Contractuel	1	3	1	5	0	0	0	2	2	3	1	3	0	3	1	3
Occasionnel	2	3	2	2	2	0	2	1	1	4	1	3	2	4	2	4
Chômeur à la recherche d'un emploi	57	29	75	42	51	10	61	29	62	35	63	32	40	20	54	27
Étudiant/à l'école	4	5	2	1	3	0	5	4	2	6	3	8	5	4	4	7
Hors de la main-d'oeuvre	11	8	4	10	26	5	5	8	13	10	10	7	17	9	12	7
NSP/PR	3	0	2	0	0	0	3	0	3	0	2	0	3	0	3	0
N[bre] de cas	1 164		124		95		269		222		390		213		580	

* «Avant l'intervention» désigne la semaine précédant le début de l'intervention ou la date de référence, et «après l'intervention» (en caractères gras), la période de l'enquête.

emploi à temps plein toute l'année (57 p. 100 *contre* 30 p. 100), les prestataires obtiennent plus fréquemment un emploi saisonnier à temps plein (40 p. 100 *contre* 26 p. 100), ou encore un travail saisonnier à temps partiel (12 p. 100 *contre* 5 p. 100). L'évaluation-bilan à venir permettra d'analyser les effets et les résultats différentiels.

Voir: Pièce 6.6

iii) Recherche d'emploi

Nous avons demandé à ceux et celles qui ont déclaré avoir cherché activement un emploi pendant la période postérieure au programme de préciser quelle méthode de recherche ils avaient utilisé. Ainsi que le montre la pièce 6.7, les méthodes de recherche d'emploi étaient sensiblement les mêmes pour tous les groupes de participants. Les méthodes les plus fréquemment citées sont l'envoi d'un curriculum vitæ ou d'une demande (64 p. 100), la consultation des guichets emplois (64 p. 100), le réseau personnel d'amis et la famille (56 p. 100), et les déplacements chez les employeurs (52 p. 100). Nous avons également noté un certain nombre de différences entre les participants aux différents programmes, selon leur sous-groupe :

- Les participants aux PCE ont le moins tendance à envoyer un curriculum vitæ ou une demande aux employeurs (50 p. 100 *contre* 64 p. 100, globalement), et sont plus susceptibles de communiquer avec les employeurs par téléphone (53 p. 100 *contre* 45 p. 100, globalement), de lire les journaux (23 p. 100 *contre* 15 p. 100, globalement), ou de consulter les guichets d'emplois (70 p. 100 *contre* 64 p. 100, globalement).
- Les bénéficiaires de l'ATI sont moins enclins à utiliser le téléphone pour demander des renseignements aux employeurs (38 p. 100 *contre* 45 p. 100, globalement) et à prendre rendez-vous avec les conseillers en emploi (0 p. 100 *contre* 12 p. 100, globalement). Il leur arrive plus fréquemment de rendre visite personnellement aux employeurs (65 p. 100 *contre* 52 p. 100, globalement), de faire appel à leurs réseaux personnels (79 p. 100 *contre* 56 p. 100, globalement), et d'assister à des ateliers de recherche d'emploi (17 p. 100 *contre* 7 p. 100, globalement).
- Les bénéficiaires des SSC sont légèrement moins susceptibles de rendre visite personnellement aux employeurs (46 p. 100 contre 52 p. 100, globalement).
- Les clients des SAE ont un peu plus tendance à prendre rendez-vous avec un conseiller en emploi (18 p. 100 contre 12 p. 100, globalement).
- Les Étudiants indépendants sont légèrement moins susceptibles

Pièce 6.6

Pièce 6.6 - Maintien en poste : pourcentage pondéré des bénéficiaires de subventions salariales embauchés par l'employeur hôte à la fin de l'intervention, et autres mesures du maintien en poste, selon le type de subvention salariale et l'état du prestataire

	Total	Type de subvention salariale		État du prestataire	
		SSC	PCE	Prestataire d'AE	Ancien prestataire réadmissible
Pourcentage des participants embauchés par l'employeur hôte*	55	65	30	55	57
Pourcentage des participants embauchés par l'employeur hôte dans le même poste que celui pour lequel ils bénéficiaient d'une subvention salariale	84	86	73	88	80
Répartition procentuelle des personnes réembauchées par l'employeur hôte, selon le type d'emploi					
Temps plein toute l'année	39	43	11	30	57
Temps partiel toute l'année	6	6	4	6	3
Temps plein saisonnier	35	35	47	40	26
Temps partiel saisonnier	9	8	10	12	5
Occasionnel/contractuel	5	2	21	4	8
NSP/PR	6	6	6	9	1
TOTAL	100	100	100	100	100
N^{bre} de cas	387	269	124	242	144

Nous avons posé cette question aux seuls bénéficiaires d'une subvention salariale; ceux qui ont abandonné le programme avant qu'il ne soit terminé ont été codés comme « non embauchés ».
Source : Enquête auprès des participants de l'EDMT Canada-Î.-P.-É.

de prendre un rendez-vous avec un conseiller en emploi (6 p. 100 *contre* 12 p. 100, globalement), et plus portés à envoyer leur curriculum vitæ ou une demande (71 p. 100 *contre* 64 p. 100, globalement).

D'autres différences importantes sont apparues, selon le sous-groupe, entre les participants et les membres du groupe témoin. Dans l'ensemble, les participants ont davantage tendance que les membres du groupe témoin à envoyer des demandes et leur curriculum vitæ, alors que les membres du groupe témoin sont plus susceptibles que les participants de consulter les journaux. De plus, les prestataires actifs, tant chez les groupe des participants (55 p. 100 *contre* 49 p. 100) que chez le groupe témoin (51 p. 100 *contre* 45 p. 100), sont plus portés que les anciens prestataires réadmissibles à rendre personnellement visite aux employeurs.

Voir: Pièce 6.7

iv) Intérêt à intégrer la population active et consentement à déménager

Nous avons mesuré la motivation des participants à intégrer la population active au moyen de l'intérêt qu'ils ont manifesté à cet égard au cours des 12 mois suivants, et de leur consentement à voyager pour le travail. Parmi les répondants qui étaient sans emploi au moment de l'enquête, la vaste majorité des participants se disaient très intéressés (6 ou 7 sur une échelle de 7 points) à intégrer la population active au cours des 12 mois suivants (92 p. 100) (pièce 6.8). On constate peu de variation dans la volonté des bénéficiaires des différentes PEMS d'intégrer la population active, bien que les participants au programme ATI étaient les moins susceptibles d'être très intéressés (81 p. 100) et que les participants à Achat de formation étaient les plus susceptibles d'être très intéressés (95 p. 100). Les participants étaient plus susceptibles d'être intéressés à intégrer la population active que les répondants du groupe témoin.

Pièce 6.7

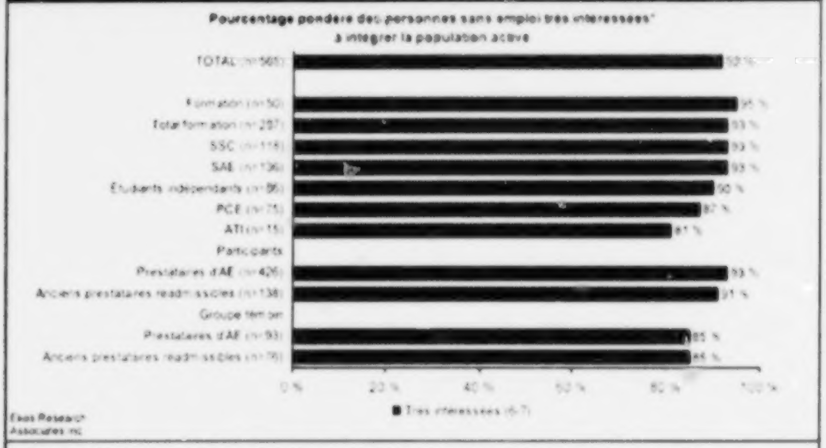
Pièce 6.7 - Activités de recherche d'emploi* : Répartition du pourcentage pondéré selon les activités de recherche d'emploi des participants et des membres du groupe témoin, selon le type d'intervention* et l'état du prestataire

	Bénéficiaires des PEMS selon le type de programme								Bénéficiaires des PEMS, selon l'état du prestataire		Groupe témoin, selon l'état du prestataire	
	Total	Partenariats pour la création d'emplois (PCE)	Aide au travail indépendant (ATI)	Subventions salariales ciblées (SSC)	Services d'aide à l'emploi (SAE)	Formation	Étudiants indépendants	Total formation (AFEI)	Prestataire d'AE	Ancien prestataire réadmissible	Prestataire d'AE	Ancien prestataire réadmissible
Qu'avez-vous fait pour trouver un emploi?												
Envoi d'un curriculum vitæ, d'une demande	64	50	57	63	65	66	71	68	63	67	50	52
Centre de ressources/ consultation guichet emplois	64	70	63	64	63	64	62	63	63	66	56	57
Bouche-à-oreille/ amis/parents	56	51	79	58	51	53	60	56	57	56	57	57
Visite personnelle aux employeurs	52	51	65	46	53	49	55	52	54	49	51	45
Demande de renseignements par téléphone aux employeurs	45	53	38	44	46	42	44	43	46	43	42	36
Journaux	15	23	17	17	13	16	16	16	15	16	20	29
Rendez-vous avec un conseiller en	12	7	0	10	18	12	6	10	12	13	6	5

emploi												
Agence privée d'emploi	10	8	11	12	14	9	8	9	10	9	14	6
Atelier de recherche d'emploi	7	3	17	6	9	6	5	6	8	5	—	—
Internet	7	6	11	3	7	7	10	8	8	6	9	9
N^bre^ de cas	795	99	27	163	179	283	151	420	596	198	184	145

* Chez ceux qui ont cherché du travail pendant la période ayant suivi l'intervention.
Source: Enquête auprès des participants à l'EDMT Canada-Î.-P.-É. et enquête auprès du groupe témoin

Pièce 6.8
Intérêts à intégrer la population active



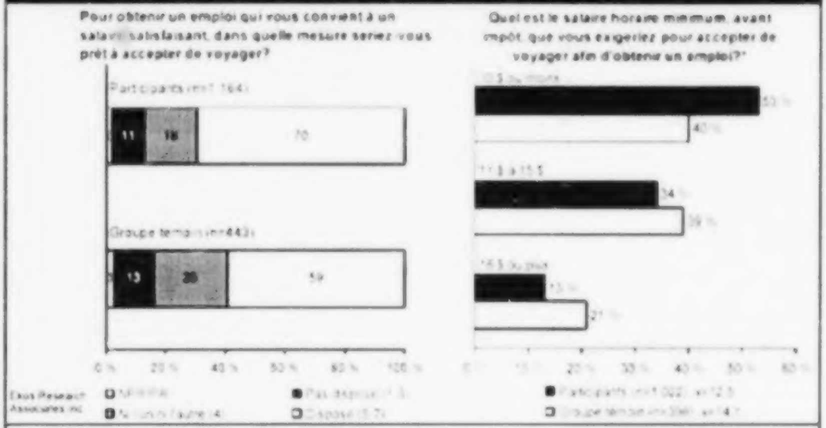
* Degré d'intérêt exprimé selon une échelle où 1 signifie pas du tout intéressé et 7 très intéressé

Enquête auprès des participants à l'EDMT Canada I.-P.-É.

Comme pour ce qui est de leur intérêt à intégrer la population active, les participants sont en général plus susceptibles de déclarer qu'ils consentiraient à voyager (cote de 5, 6 ou 7 sur une échelle de 7 points) s'ils trouvaient un emploi qui leur convient que les répondants du groupe témoin (70 p. 100 *contre* 59 p. 100, respectivement)[35], et ils seraient prêts à le faire pour un salaire horaire moyen inférieur (12,50 $ *contre* 14,10 $, respectivement) (pièce 6.9). L'ensemble de ces constatations semble indiquer que les participants sont plus motivés à intégrer la population active que les répondants du groupe témoin.

Nous avons pu observer des variations liées aux caractéristiques démographiques des clients (non indiquées), selon les sous-groupes. C'est chez les hommes, les jeunes répondants et les célibataires que la volonté de voyager est la plus forte. Le salaire horaire minimal exigé pour voyager est plus élevé chez les hommes que chez les femmes et augmente en fonction du niveau de scolarité du répondant.

Pièce 6.9
Consentement à voyager pour obtenir de l'emploi



* Les pourcentages du salaire horaire minimum n'incluent pas les cas particuliers ni les répondants qui n'ont pas fourni de réponse.

Enquête auprès des participants à l'EDMT Canada I.-P.-É. et enquête auprès des membres du groupe témoin

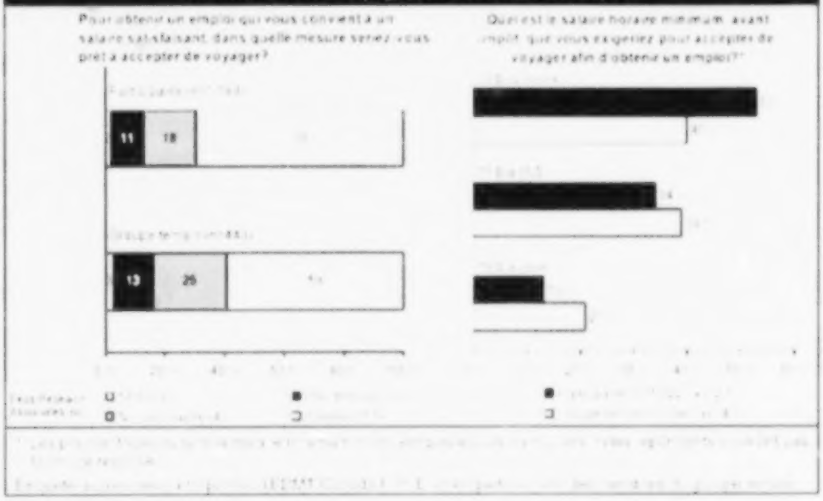
6.2.3 Résumé de l'analyse descriptive des répercussions du programme

Globalement, l'analyse descriptive des répercussions du programme fait état de certains avantages pour les participants aux PEMS au chapitre de l'emploi. Selon les données qualitatives recueillies auprès des groupes de discussion, il semble que les participants aient obtenu des résultats favorables sur le plan de l'emploi, en particulier du point de vue des mesures *indirectes* , comme l'amélioration des compétences et l'augmentation de la confiance en soi. Les données d'enquête tendent à montrer que l'incidence des PEMS sur la situation d'emploi des participants après l'intervention semble plus modeste, alors que ces programmes ont eu un impact plus positif sur les services auxquels ont eu accès les membres du groupe témoin. Cependant, seule une analyse multivariée, prenant en compte les caractéristiques des participants qui peuvent amener ces derniers à avoir du succès au chapitre de l'emploi, peut permettre de tirer des conclusions définitives sur les répercussions du programme, analyse qui fera l'objet de la section suivante.

Pour l'instant, nous pouvons résumer de la façon suivante les constatations basées sur différents indicateurs de résultat d'après l'analyse descriptive :

- *Résultats au chapitre de l'emploi* : Les données d'enquête portent à croire que le fait de bénéficier des PEMS peut conférer un avantage modeste pour trouver un emploi. Les résultats sur le plan de la situation d'emploi montre que les bénéficiaires de toutes les PEMS ont enregistré des gains importants entre la période ayant précédé l'intervention et celle qui l'a suivie, en particulier dans le cas des participants au programme d'ATI. Cette tendance positive est plus forte que celle observée chez le groupe témoin.
- *Maintien en poste* : Près des deux tiers des participants aux

Pièce 6.9
Consentement à voyager pour obtenir de l'emploi



6.2.3 Résumé de l'analyse descriptive des répercussions du programme

Globalement, l'analyse descriptive des répercussions du programme fait état de certains avantages pour les participants aux PEMS au chapitre de l'emploi. Selon les données qualitatives recueillies auprès des groupes de discussion, il semble que les participants aient obtenu des résultats favorables sur le plan de l'emploi, en particulier du point de vue des mesures *indirectes* , comme l'amélioration des compétences et l'augmentation de la confiance en soi. Les données d'enquête tendent à montrer que l'incidence des PEMS sur la situation d'emploi des participants après l'intervention semble plus modeste, alors que ces programmes ont eu un impact plus positif sur les services auxquels ont eu accès les membres du groupe témoin. Cependant, seule une analyse multivariée, prenant en compte les caractéristiques des participants qui peuvent amener ces derniers à avoir du succès au chapitre de l'emploi, peut permettre de tirer des conclusions définitives sur les répercussions du programme, analyse qui fera l'objet de la section suivante.

Pour l'instant, nous pouvons résumer de la façon suivante les constatations basées sur différents indicateurs de résultat d'après l'analyse descriptive :

- *Résultats au chapitre de l'emploi :* Les données d'enquête portent à croire que le fait de bénéficier des PEMS peut conférer un avantage modeste pour trouver un emploi. Les résultats sur le plan de la situation d'emploi montre que les bénéficiaires de toutes les PEMS ont enregistré des gains importants entre la période ayant précédé l'intervention et celle qui l'a suivie, en particulier dans le cas des participants au programme d'ATI. Cette tendance positive est plus forte que celle observée chez le groupe témoin.
- *Maintien en poste* : Près des deux tiers des participants aux

SSC ont conservé leur travail auprès de l'employeur hôte, comparativement à moins du tiers des participants aux PCE. Les bénéficiaires des SSC et les anciens prestataires réadmissibles obtiennent en général des emplois à plein temps, tandis que les participants au PCE et les prestataires actifs se voient surtout offrir des emplois saisonniers.

- *Activités de recherche d'emploi* : Les activités de recherche d'emploi sont plus ou moins semblables chez les répondants des différents groupes. Les méthodes de recherche les plus courantes sont l'envoi d'un curriculum vitæ, la consultation des guichets emplois, le recours aux réseaux, et la visite aux employeurs.
- *Motivation à intégrer la population active* : Dans l'ensemble, les résultats de l'enquête tendent à montrer que les bénéficiaires des PEMS sont plus motivés à intégrer la population active que les non-participants, comme l'indiquent les cotes qu'ils attribuent à leur intérêt à intégrer la population active et leur consentement à déménager afin d'obtenir un emploi.

6.3 Résultats de la modélisation multivariée

Dans la section précédente, nous avons comparé les bénéficiaires de six PEMS (SAE, ATI, SSC, PCE, Achat de formation et Étudiants indépendants) aux non-participants (le groupe témoin), en examinant un grand nombre de résultats consécutifs à l'intervention. Cependant, ainsi que nous l'avons mentionné, les résultats de cette analyse descriptive simple peuvent donner une fausse estimation de l'influence de la participation aux PEMS à cause des différences déjà existantes entre les non-participants et les participants sur le plan des caractéristiques démographiques ou du marché du travail, à l'avantage d'ailleurs des participants. Par exemple, le fait qu'une intervention donne de meilleurs résultats qu'une autre peut s'expliquer bien plus par le fait que les participants sont plus scolarisés et plus motivés que les non-participants et les bénéficiaires d'une autre intervention, que par l'intervention en soi. Aussi, pour nous assurer que la variation des résultats mesurés n'est pas simplement attribuable à ces différences préexistantes, nous avons procédé à des modélisations multivariées. Dans ces analyses, nous neutralisons les différences entre les participants et les non-participants, de façon à pouvoir mesurer l'effet « net » de la participation aux PEMS.

L'idée de base de l'analyse multivariée est d'appliquer une technique statistique pour expliquer un résultat particulier (l'emploi après le programme, par exemple) selon un *ensemble* de facteurs. L'« ensemble » de facteurs utilisés aux fins de l'analyse comprend à la fois les variables de l'intérêt (dans ce cas, la participation aux interventions prévues par les PEMS) et un certain nombre d'autres variables de « contrôle », comme les antécédents des participants, qui peuvent également expliquer les différences de résultat au chapitre de l'emploi. Nous y ajoutons également ce que l'on appelle le « facteur de correction de Heckman » ou « inverse du rapport de Mill », qui permet de neutraliser toute caractéristique non observable qui

différencie les participants des non-participants. Voir l'annexe C.4 pour une explication détaillée de cette approche méthodologique.

De plus, les modèles montrant que certaines variables de contrôle avaient une influence sur le résultat, nous avons appliqué les modèles séparément à des segments définis selon le sexe, l'âge et l'état du prestataire, la situation d'emploi antérieure, ainsi que le statut rural-urbain. Les modèles appliqués dans ce dernier cas intéressaient tout particulièrement le Comité d'évaluation à cause des différences entre les milieux rural et urbain. Le but de l'exercice était d'observer de quelle façon les segments appariés différaient du point de vue de l'impact de l'intervention sur le résultat, par exemple quelles étaient les différences entre les hommes et les femmes par rapport à l'emploi après une intervention.

Les variables spécifiques que nous avons retenues pour l'analyse sont indiquées plus loin. Les résultats correspondent à un ensemble de onze mesures de l'emploi, du revenu et du soutien du revenu, dont un grand nombre ont été examinées plus tôt dans le cadre de l'analyse descriptive. Les résultats sont le reflet des objectifs fondamentaux qui étaient d'accroître l'emploi et de réduire la dépendance envers le soutien du revenu, tels que définis dans l'EDMT Canada-Î.-P.-É. L'emploi saisonnier est également au nombre des résultats attendus, ce qui est particulièrement pertinent dans le contexte de l'Î.-P.-É. Les variables liées à l'intervention dans les modèles englobent la participation combinée aux cinq PEMS, soit SAE, ATI, SSC, et PCE, ainsi qu'à Achat de formation et au programme des Étudiants indépendants (AFEI)[36]. Les variables de contrôle permettent de vérifier le temps écoulé depuis l'intervention, les caractéristiques socio-économiques de la personne et celles qui sont liées au marché du travail, comme le sexe, l'âge, le niveau de scolarité, le lieu de résidence, les antécédents professionnels, l'état de prestataire de l'AE, ainsi que le recours antérieur au soutien du revenu, et l'utilisation de services d'aide comme les produits libre-service, le counselling et les plans d'action des variables qui peuvent toutes justifier les écarts de résultat entre les participants et les non participants, indépendamment de l'incidence de l'intervention. On trouvera à l'annexe F la liste complète des variables utilisées au cours de l'analyse, qui permettent d'expliquer les différences entre les participants et les non-participants, ainsi que leur valeur moyenne et leur fréquence.

Nous présentons dans cette section le résultat de l'analyse multivariée, ainsi que des analyses par segment. Le résumé comprend trois parties : tout d'abord, les constatations globales pour chaque résultat principal, puis un résumé des résultats, intervention par intervention, et enfin un résumé des caractéristiques des participants qui ont tendance à s'améliorer à la suite de chaque intervention. Voir les annexe G à J présentées sous couverture séparée.

Au moment de présenter et d'analyser les résultats, il convient de garder à l'esprit un certain nombre de points importants. Tout d'abord, nous ne mentionnons que les variables qui ont une influence «

statistiquement significative » sur la variable de résultat plus faible dans l'analyse de régression. Le niveau de signification est de 5 p. 100, ce qui veut dire que nous avons confiance à 95 p. 100 dans les résultats présentés. Deuxièmement, dans le cadre de l'évaluation formative, nous avons mesuré l'impact des interventions sur une *courte* période seulement (un an ou moins). Il sera possible de mesurer les résultats à long terme avec plus de précision, besoin auquel pourra répondre dans une certaine mesure l'évaluation-bilan. Troisièmement, c'est aussi pour cette raison que nous ne faisons que schématiser les constatations plutôt que de nous arrêter aux résultats particuliers relatifs à des groupes de clients et à leurs caractéristiques spécifiques. Donner tous les détails ne ferait qu'obscurcir les principales conclusions, et serait en outre parfaitement inutile à ce stade précoce du processus, alors que l'on met l'accent sur les problèmes de conception, d'application et de mise en oeuvre du programme. Cependant, nous abordons la question des différences entre les participants des milieux rural et urbain à cause de l'intérêt que les membres du Comité portent à cette question, comme on l'a vu précédemment. À remarquer que nous faisons également état des caractéristiques particulières des participants qui semblent contribuer à leur succès, de façon à aider les agents de programme à cibler leurs efforts en matière d'aide.

6.3.1 Constatations

L'analyse, tout comme les résultats, est organisée autour des quatre principaux volets sur lesquels portent les interventions : l'emploi, la recherche d'emploi, le revenu et le recours au soutien du revenu. Lorsque cela était possible, nous avons comparé les résultats de l'analyse multivariée à ceux de l'analyse descriptive de la section précédente et aux résultats nationaux de l'Évaluation formative pancanadienne des PEMS. Les pièces que nous présentons dans cette sous-section ne donnent que les résultats des interventions offertes dans le cadre des PEMS, et indiquent dans quel sens chacune a eu une incidence sur le résultat, dans la mesure où cette incidence était significative selon les modèles. De plus, sur la base des résultats présentés dans les annexes, nous analysons les effets significatifs des variables de contrôle chez tous les participants, ainsi que les différences des répercussions du programme entre les segments appariés (p. ex., hommes par rapport aux femmes) lorsqu'on peut dégager une tendance, tout en mettant l'accent sur les différences entre les milieux rural et urbain.

i) Résultats sur le plan de l'emploi

La pièce 6.10 présente les répercussions des PEMS par rapport à cinq résultats liés à l'emploi (postérieurs à l'intervention) : probabilité d'avoir un emploi actuellement, d'être employé à temps plein, d'occuper un emploi saisonnier, d'être employé pendant trois mois consécutifs, et le pourcentage des semaines de travail depuis la fin de l'intervention. Les effets non significatifs sont indiqués par la mention NS.

Selon les résultats, les participants à l'ATI ont connu des résultats positifs sur le plan de l'emploi comparativement aux non-participants, et ce pour la plupart des mesures d'emploi. La probabilité d'obtenir un emploi saisonnier, résultat particulièrement important dans le contexte de l'Île, ne s'est trouvée réduite que grâce à la participation à l'ATI. De plus, les SSC et le programme AFEI ont eu un effet positif sur la probabilité de travailler pendant trois mois consécutifs. D'autres PEMS ont eu des effets *négatifs* sur l'emploi : les PCE ont contribué à diminuer les chances d'avoir un emploi actuellement, tandis que les SAE faisaient baisser le pourcentage des semaines de travail.

Ces résultats sont contraires à ceux obtenus lors de l'analyse descriptive. Selon cette analyse, les participants à un grand nombre d'interventions affichaient des résultats positifs au chapitre de l'emploi comparativement aux non-participants. La neutralisation des différences entre les participants et les non-participants (procédé employé dans le cadre de la présente évaluation) a éliminé les effets positifs apparents de plusieurs interventions, qui ont été relevés dans l'analyse descriptive. Il semblerait que les participants à un certain nombre d'interventions soient prédisposés à réaliser des gains plus importants que les non-participants, même avant d'avoir bénéficié des PEMS.

Voir: Pièce 6.10

Les résultats complets que nous présentons à l'annexe G, selon les différents groupes (ou segments) de personnes, ne font ressortir que peu de tendances quant aux répercussions des PEMS sur l'emploi en ce qui concerne les différences entre les segments appariés. Par exemple, une comparaison des hommes et des femmes, selon le type d'intervention et le résultat par rapport à l'emploi, montre que ce sont tantôt les hommes qui sont touchés par un type d'intervention, tantôt les femmes.

En ce qui concerne les différences particulières entre les personnes vivant en milieu rural et les citadins du point de vue de l'emploi à la suite des interventions, nous pouvons faire les constatations suivantes :

- L'ATI a un effet positif sur les résidents ruraux seulement quant à la probabilité d'être occupé, d'avoir un emploi, un emploi saisonnier (réduit cette probabilité) et d'avoir un travail pendant trois mois consécutifs, mais touche *à la fois* les citadins et les résidents ruraux du point de vue de l'emploi à temps plein et du pourcentage de semaines travaillées.
- Les SSC n'ont eu un effet positif que sur les résidents urbains

Pièce 6.10

Pièce 6.10 - Incidence des PEMS par rapport à cinq résultats liés à l'emploi, après neutralisation de l'effet d'autres facteurs*

Bénéficiaire de l'intervention (c. non-bénéficiaire)	Probabilité d'avoir un emploi actuellement	Probabilité d'avoir un emploi à *temps plein* actuellement	Probabilité d'avoir un emploi *saisonnier* actuellement **	Probabilité de travailler trois mois consécutifs	Semaines de travail en pourcentage du nombre de semaines depuis l'intervention
Services d'aide à l'emploi (SAE)	NS	NS	NS	NS	Négative
Aide au travail indépendant (ATI)	NS	Positive		Positive	Positive
Subventions salariales ciblées (SSC)	NS	NS	NS	Positive	NS
Achat de formation et Étudiants indépendants (AFEI)	NS	NS	NS	Positive	NS
Partenariats pour la création d'emplois (PCE)	Négative	NS	NS	NS	NS
N[bre] de cas	1 261	1 261	1 261	1 265	1 253

* Indique le sens de l'incidence (positive ou négative) de la PEMS sur le résultat si l'incidence est jugée significative d'après les équations de régression expliquant le résultat. Le résultat des variables de contrôle intégrées au modèle n'est pas indiqué, notamment la variable du temps écoule depuis la fin de l'intervention, les caractéristiques socio-démographiques, les antécédents professionnels, le recours aux services d'aide à l'emploi et, enfin, la correction de Heckman. Les variables spécifiques utilisées sont décrites dans le texte, ainsi que les résultats de la régression pour ces variables. Voir l'annexe G pour de plus amples renseignements.

** Un résultat négatif est considéré comme une constatation favorable.

NS Non significatif à un niveau de signification de 5 p. 100 ou moins.

en ce qui concerne l'emploi actuel et l'emploi à temps plein, et un effet positif sur les résidents ruraux seulement du point de vue de l'emploi saisonnier (diminution de la probabilité) et des trois mois consécutifs de travail.

- Les PCE n'ont eu un effet négatif que sur les résidents ruraux du point de vue de l'emploi actuel, du travail à temps plein et du pourcentage de semaines travaillées, mais ont réduit la probabilité de l'emploi saisonnier pour ce seul groupe.
- Les AFEI ont eu un effet positif sur les résidents urbains seulement quant à l'emploi à temps plein, et un effet positif sur ces derniers du point de vue des trois mois consécutifs de travail.
- Les SAE ont eu un effet positif seulement sur les résidents urbains du point de vue de l'emploi, et un effet négatif seulement sur les résidents ruraux quant au pourcentage de semaines travaillées.

Toujours selon l'analyse, certaines caractéristiques des clients ont contribué au succès au chapitre de l'emploi, au-delà du seul rôle de l'intervention (voir l'annexe G). Parmi les « facteurs de succès », mentionnons un niveau de scolarité postsecondaire, le fait d'avoir gagné un revenu supérieur à 20 000 $ l'année précédant l'intervention et d'avoir été employé un an avant cette intervention. Au nombre des facteurs négatifs, mentionnons celui d'avoir moins de 45 ans et d'appartenir à un groupe minoritaire.

Un facteur contribuant à la durabilité de l'emploi (comme le montrent l'augmentation de l'emploi à temps plein, les trois mois consécutifs d'emploi, ou un plus fort pourcentage de semaines travaillées) est le temps qui s'est écoulé depuis l'intervention. L'analyse descriptive de la section précédente montre que, même en dépit de la période de temps relativement courte qui s'est écoulée entre l'intervention et l'enquête, le pourcentage des bénéficiaires des PEMS en chômage a chuté, tandis que celui des participants ayant un emploi à temps plein ou saisonnier a augmenté. Cela tend à appuyer l'impression que certaines interventions, comme les SAE les AFEI, peuvent avoir une période de « gestation » post intervention plus longue, qui va au-delà du temps imparti à cette évaluation. Cette interprétation semble corroborée par la rétroaction des groupes de discussion, selon laquelle les participants font des gains du point de vue de leurs compétences, ce que l'on considère comme un facteur positif par rapport aux résultats relatifs à l'emploi à long terme. De la même façon, à l'échelle *nationale*, le rapport de l'Évaluation pancanadienne des PEMS *ne* donne *pas* d'information quant à l'impact sur l'emploi comme tel, probablement en raison de la courte période de temps dévolue à l'évaluation. On y observe plutôt les effets sur les compétences et l'expérience professionnelle, considérées comme des facteurs qui contribuent à l'obtention d'un emploi à l'avenir.

ii) Recherche d'emploi

La pièce 6.11 présente le résultat des interventions d'après une

modélisation de l'intensité des efforts de recherche, définie par le nombre de semaines passées à chercher de l'emploi en pourcentage du nombre de semaines écoulées depuis l'intervention pendant une période de chômage. Selon les résultats, la participation à l'ATI contribue à réduire la durée de la recherche d'emploi, constatation valable dans la plupart des sous-groupes de la population. Le fait que les SAE, comprenant l'aide à la recherche d'emploi, n'aient pas contribué à accentuer l'intensité des efforts de recherche d'emploi est assez surprenant.

Ainsi que le montrent les résultats complets présentés à la colonne 1 de la pièce H.1, à l'annexe H, il est possible de déterminer quels sont les facteurs associés à l'intensité des efforts de recherche pendant que l'on est sans emploi. De nombreuses caractéristiques personnelles augmentent cette intensité, dont le fait d'être un homme, d'avoir de l'intérêt pour la formation, avant l'intervention, de se lancer en affaires et d'intégrer le marché du travail, d'avoir touché des prestations d'AE pendant 105 semaines ou plus avant l'intervention, et d'avoir eu recours aux produits libre-service de l'aide à l'emploi.

En examinant les différences entre les segments appariés, on constate que tous les groupes affichent une réduction de l'intensité de la recherche après avoir bénéficié de l'ATI, à l'exception des prestataires, des sans-emploi et des résidents urbains. Les PCE et les SSC ont eu un effet négatif sur l'intensité de la recherche d'emploi seulement dans le cas des résidents urbains.

Pièce 6.11 - Incidence des PEMS sur le pourcentage de semaines consacrées à chercher un emploi depuis l'intervention, en situation de chômage, après neutralisation de l'effet d'autres facteurs *

Intervention (c. non-bénéficiaire de l'intervention)	**Incidence**
Services d'aide à l'emploi (SAE)	NS
Aide au travail indépendant (ATI)	Négative
Subventions salariales ciblées (SSC)	NS
Achat de formation et Étudiants indépendants (AFEI)	NS
Partenariats pour la création d'emplois (PCE)	NS
N[bre] de cas	967

Indique le sens de l'incidence (positive ou négative) de la PEMS sur le résultat si l'incidence est jugée significative d'après les équations de régression expliquant le résultat. Le résultat des variables de contrôle intégrées au modèle n'est pas indiqué, notamment la variable du temps écoulé depuis la fin de l'intervention, les caractéristiques socio-démographiques, les antécédents professionnels, le recours aux services d'aide à l'emploi et, enfin, la correction de Heckman. Les variables spécifiques utilisées sont décrites dans le texte, ainsi que les résultats de la régression pour ces variables. Voir l'annexe H pour de plus amples renseignements.

NS Non significatif à un niveau de signification de 5 p. 100 ou moins.

iii) Revenu

L'amélioration du revenu est l'un des objectifs de l'EDMT Canada-Î.-P.-É. La pièce 6.12 présente la modélisation des résultats des interventions pour trois volets du revenu : le revenu hebdomadaire actuel, le changement absolu du revenu hebdomadaire depuis la période précédant l'intervention jusqu'au moment de l'enquête, et le pourcentage de changement du revenu hebdomadaire pendant cette période. L'analyse descriptive qui précède n'a pas permis d'établir de relation entre la participation aux PEMS et le revenu. Cependant, il convient de remarquer qu'après neutralisation d'autres facteurs qui ont une influence sur le revenu, l'analyse multivariée nous a permis de constater que les SSC, les PCE et les SAE avaient une influence négative à cet égard. De plus, le revenu hebdomadaire actuel et le pourcentage de changement se sont trouvés réduits par la participation à l'ATI dans un certain nombre de segments. De façon générale, ce sont les résidents ruraux et non les citadins qui subissent une influence négative sur leur revenu à la suite d'une intervention, en particulier dans le cas des SAE, des SSC et des PCE.

L'effet négatif sur le revenu peut être lié, comme l'indiquent les résultats de l'analyse descriptive, au fait que la situation d'emploi des participants change souvent. Cela porte à croire que les participants changent probablement de carrière et se retrouvent « au bas de l'échelle » après l'intervention. Là encore, seul le temps permettra de savoir si l'effet sur le revenu sera éventuellement positif à long terme, ce que l'évaluation-bilan devrait montrer.

Enfin, les résultats complets de la modélisation, présentés à l'annexe I, montrent qu'un niveau de scolarité postsecondaire, le fait d'être un homme et d'avoir subi trois cessations d'emploi ou davantage, contribuent de façon significative à un effet positif sur le revenu. De même, avoir gagné 10 000 $ ou plus l'année précédant l'intervention contribue à augmenter le salaire hebdomadaire courant et le pourcentage de changement du revenu, tandis qu'un revenu de 30 000 $ ou plus fait baisser le changement absolu du revenu. Cela signifie encore une fois que les participants se retrouvent au premier échelon après leur intervention.

Pièce 6.12 - Incidence des PEMS sur les trois mesures de résultat liées au revenu, après neutralisation de l'effet d'autres facteurs*

Intervention (c. non-bénéficiaire de l'intervention)	Revenu hebdomadaire actuel	Changement absolu du revenu hebdomadaire	Pourcentage de changement du revenu hebdomadaire
Services d'aide à l'emploi (SAE)	Négative	Négative	Négative
Aide au travail indépendant (ATI)	NS	NS	NS
Subventions	Négative	Négative	Négative

salariales ciblées (SSC)			
Achat de formation et Étudiants indépendants (AFEI)	NS	NS	NS
Partenariats pour la création d'emplois (PCE)	Négative	Négative	Négative
N^bre de cas	1 245	1 171	1 015

Indique le sens de l'incidence (positive ou négative) de la PEMS sur le résultat si l'incidence est jugée significative d'après les équations de régression expliquant le résultat. Le résultat des variables de contrôle intégrées au modèle n'est pas indiqué, notamment la variable du temps écoulé depuis la fin de l'intervention, les caractéristiques socio-démographiques, les antécédents professionnels, le recours aux services d'aide à l'emploi et, enfin, la correction de Heckman. Les variables spécifiques utilisées sont décrites dans le texte, ainsi que les résultats de la régression pour ces variables. Voir l'annexe I pour de plus amples renseignements.
NS Non significatif à un niveau de signification de 5 p. 100 ou moins.

iv) Recours au soutien du revenu

Outre les objectifs de stabilité de l'emploi et d'amélioration du revenu des bénéficiaires des PEMS, l'un des objectifs de l'EDMT Canada-Î.-P.-É. est de réduire la dépendance envers l'assurance-emploi (AE) et l'aide sociale (AS). La pièce 6.13 présente les résultats à cet égard. Notons que ce que l'on recherche ici est vraiment un résultat négatif. Nous examinerons tout d'abord le recours au soutien du revenu chez les participants après l'intervention par rapport aux non-participants. Ensuite, nous analyserons les effets de l'utilisation du soutien du revenu avant l'intervention sur le recours à cette aide après l'intervention, ce qui nous indiquera dans quelle mesure sa fréquence a diminué.

Examinons d'abord le recours à l'AE chez les participants aux PEMS. Selon les résultats présentés à la colonne 1 de la pièce 6.13, seuls les participants à l'ATI ont moins recours à l'AE comparativement aux non-participants (le groupe témoin). Ce résultat est contraire à celui de l'analyse descriptive, selon laquelle les participants à toutes les interventions ont moins recours à l'AE. Là encore, la neutralisation des différences entre les participants et les non-participants a permis d'éliminer l'avantage apparent dont bénéficient les participants. Cependant, les résultats par segment de la pièce J.1, à l'annexe I, indiquent que les interventions ont contribué à réduire le recours à l'AE dans certains segments :

- l'ATI chez les participants jeunes et ruraux seulement (mais

aussi pour les segments des deux sexes, des prestataires et des personnes employées);
- les PCE chez les hommes, les participants plus âgés, les prestataires et les résidents urbains seulement;
- les AFEI chez les hommes et les citadins seulement;
- les SAE chez les participants plus âgés et urbains seulement (mais également chez les hommes et les femmes).

Enfin, l'analyse a également permis de constater que les SSC avaient eu pour conséquence une *augmentation* du recours à l'AE chez les participants ruraux seulement.

En ce qui concerne l'effet des variables de contrôle, les résultats complets présentés à l'annexe J montrent également qu'un niveau d'éducation postsecondaire contribue à réduire le recours à l'AE après l'intervention, de même que l'intérêt manifesté avant l'intervention pour se lancer en affaires et le fait d'avoir un revenu de 20 000 $ ou plus. Par ailleurs, le fait de parler une langue autre que le français ou l'anglais, d'avoir subi plus de deux cessations d'emploi et touché des prestations d'AE pendant plus de 105 semaines au cours des cinq années précédant l'intervention augmente le pourcentage des semaines d'AE après l'intervention. Cette dernière constatation signifie qu'il n'y a pas de changement du recours à l'AE chez ceux et celles qui étaient déjà des usagers fréquents. De même, plus il s'écoule de temps depuis la fin de l'intervention, plus le pourcentage des semaines de prestations d'AE est élevé, ce qui indiquerait qu'on finit par se décourager avec le temps.

Pour ce qui est maintenant du recours à l'AS après l'intervention, la colonne 2 de la pièce 6.13 indique qu'aucune intervention n'a eu d'incidence, ce qui donne à penser que les PEMS se traduisent rarement par une réduction de la dépendance envers un soutien du revenu (AS) qui n'est pas lié au marché du travail, ce qui est le cas de l'AE. En fait, l'analyse par segment (pièce J.2 de l'annexe J) montre que les SAE ont contribué à une *augmentation* de l'AS chez les jeunes, les personnes employées et les citadins. Quant à l'effet des variables de contrôle, on constate qu'un niveau postsecondaire se traduit par une probabilité moindre de recours à l'AS, comme dans le cas de l'AE. Le fait d'être marié réduit également la probabilité du recours à l'AS, ainsi que l'appartenance à un groupe minoritaire, tout comme le recours à l'AS avant l'intervention.

Pièce 6.13 - Incidence des PEMS sur le recours au soutien du revenu, après neutralisation de l'effet d'autres facteurs*

Intervention (c. non-bénéficiaire de l'intervention)	Pourcentage de semaines de prestations d'AE après l'intervention	Pourcentage de semaines de prestations d'AS après l'intervention
Services d'aide à l'emploi (SAE)	NS	NS
Aide au travail indépendant (ATI)	Négative	NS

Subventions salariales ciblées (SSC)	NS	NS
Achat de formation et Étudiants indépendants (AFEI)	NS	NS
Partenariats pour la création d'emplois (PCE)	NS	NS
N^bre^ de cas	1 379	1 263

* Indique le sens de l'incidence (positive ou négative) de la PEMS sur le résultat si l'incidence est jugée significative d'après les équations de régression expliquant le résultat. Le résultat des variables de contrôle intégrées au modèle n'est pas indiqué, notamment la variable du temps écoulé depuis la fin de l'intervention, les caractéristiques socio-démographiques, les antécédents professionnels, le recours aux services d'aide à l'emploi et, enfin, la correction de Heckman. Les variables spécifiques utilisées sont décrites dans le texte, ainsi que les résultats de la régression pour ces variables. Voir l'annexe J pour de plus amples renseignements.
NS Non significatif à un niveau de signification de 5 p. 100 ou moins.

Pour ce qui est du soutien du revenu public *au fil du temps*, nous avons montré précédemment que le recours à l'AS et le recours massif à l'AE avant l'intervention étaient des déterminants importants du recours aux mécanismes de soutien du revenu après l'intervention. Cependant, cette constatation était fondée sur l'ensemble de l'échantillon, y compris les non-participants. Par conséquent, *nous n'avons tenu compte que des seuls bénéficiaires des PEMS* pour mesurer l'incidence du recours au soutien du revenu avant l'intervention sur celui consécutif à l'intervention. Les résultats, non indiqués, montrent que les utilisateurs de l'AE et de l'AS avant l'intervention sont plus susceptibles que les non-utilisateurs ou ceux qui en faisaient un usage modéré de continuer à compter sur ces mécanismes de soutien du revenu après l'intervention. Chez les bénéficiaires des PEMS, il n'y a donc pas eu de réduction de la dépendance envers le soutien du revenu, tout au moins dans la période *à court terme* de cette évaluation formative. À l'inverse, selon le rapport de l'Évaluation formative pancanadienne des PEMS, il semblerait qu'à *l'échelle nationale* cette participation ait eu pour effet de réduire la dépendance envers l'AE à court terme.

6.3.2 Sommaire selon l'intervention

Dans le but de présenter de plus amples renseignements sur les résultats selon l'intervention, nous avons résumé les résultats de la modélisation à la pièce 6.14. Chaque case comporte deux entrées :

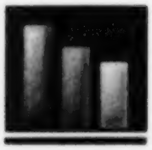
- la première est le sens de l'effet statistiquement significatif, le cas échéant, de chaque intervention sur le résultat, pour les

participants dans leur ensemble (comparativement aux non-participants);

- la deuxième indique le sens de l'effet significatif, le cas échéant, de l'intervention dans différents groupes de la population, selon l'analyse par segment. Dans le cas où aucun groupe n'est affecté de façon particulière par l'intervention, aucune information ne figure dans ce tableau.

En résumé, d'après cette pièce, les constatations sont les suivantes :

- *Aide au travail indépendant (ATI) :*
  - Dans l'ensemble de la population, l'ATI a eu un effet positif significatif sur tous les résultats relatifs à l'emploi, à l'exception de l'emploi courant (à noter que la *réduction* de la probabilité d'obtenir un emploi saisonnier est interprétée comme un résultat positif).
  - Cependant, cela n'est pas vrai pour tous les groupes de participants. L'ATI *n'a pas* eu d'effet positif sur : le fait d'être actuellement employé dans le cas des prestataires; les personnes sans emploi et les citadins; le fait d'occuper actuellement un emploi à temps plein dans le cas des personnes non employées; ni sur celui d'avoir un emploi saisonnier (probabilité réduite) dans tous les groupes, à l'exception des personnes âgées, des non-employés et des citadins. Elle n'a pas eu d'effet positif non plus sur le fait de travailler trois mois consécutifs dans le cas des anciens prestataires réadmissibles, des personnes sans emploi et des citadins.
  - L'ATI a eu un effet négatif sur le nombre de semaines de recherche d'emploi, globalement et dans tous les groupes, à l'exception des prestataires, des personnes sans emploi et des citadins.
  - On n'a décelé aucun effet significatif de l'ATI du point de vue du revenu, si ce n'est un revenu courant inférieur chez les hommes, les participants âgés, les prestataires et les personnes vivant en milieu rural, ainsi qu'une croissance en pourcentage plus faible du revenu chez les personnes âgées, les prestataires et les personnes employées.
  - L'ATI a contribué à la réduction des prestations d'AE après l'intervention, globalement et dans tous les groupes, à l'exception des personnes âgées et des citadins. Elle n'a eu aucune incidence sur le fait de recevoir des prestations d'AS.



Voir: Pièce 6.14

Pièce 6.14

Pièce 6.14 - Sommaire des effets significatifs des PEMS sur les variables de résultat, d'après le modèle de régression, globalement et par segment de la population, selon l'intervention*

Mesure du résultat postérieur à l'intervention (variable dépendante)	Subventions salariales ciblées (SSC)	Aide au travail indépendant (ATI)	Partenariats pour la création d'emplois (PCE)	Achat de formation et Étudiants indépendants (AFEI)	Services d'aide à l'emploi (SAE)
Employé actuellement	Globalement : Aucun Mais positif chez les anciens prestataires réadmissibles et les citadins	Globalement : Aucun Mais positif chez les hommes, les femmes, les jeunes, les personnes âgées, les anciens prestataires réadmissibles, les personnes employées et les résidents ruraux	Globalement : **Négatif** Et négatif chez les prestataires et les résidents ruraux	Globalement : Aucun	Globalement : Aucun Mais positif chez les citadins
Employé à plein temps actuellement	Globalement : Aucun Mais positif chez les hommes, les femmes, les personnes âgées, les anciens prestataires réadmissibles, les personnes employées et les citadins	Globalement : **Positif** Et positif dans tous les segments, ***excepté*** les personnes sans emploi	Globalement : Aucun Mais négatif chez les personnes sans emploi	Globalement : Aucun Mais positif chez les hommes, les personnes employées et les citadins, et négatif chez les personnes sans emploi	Globalement : Aucun
Emploi saisonnier actuellement**	Globalement : Aucun Mais négatif chez les jeunes, les personnes employées et les résidents ruraux	Globalement : **Négatif** Et négatif chez les hommes, les femmes, les jeunes, les prestataires, les anciens prestataires réadmissibles,	Globalement : Aucun Mais négatif chez les prestataires, les personnes sans emploi et les résidents ruraux	Globalement : Aucun Mais négatif chez les hommes, les jeunes, les prestataires et les personnes employées	Globalement : Aucun

		les personnes employées et les résidents ruraux			
Emploi pendant trois mois consécutifs après l'intervention	Globalement : **Positif** Et positif chez les hommes, les femmes, les jeunes, les personnes âgées, les prestataires, les personnes employées et les résidents ruraux	Globalement : **Positif** Et positif chez les hommes, les femmes, les jeunes, les personnes âgées, les prestataires, les personnes employées et les résidents ruraux	Globalement : Aucun Mais positif chez les prestataires	Globalement : **Positif** Et positif chez les femmes, les jeunes, les prestataires, les personnes employées et les résidents ruraux	Globalement : Aucun
Pourcentage de semaines travaillées depuis l'intervention	Globalement : Aucun Mais positif chez les personnes âgées et les anciens prestataires réadmissibles	Globalement : **Positif** Et positif dans tous les segments	Globalement : Aucun Mais négatif chez les hommes et les résidents ruraux	Globalement : Aucun Mais positif chez les personnes âgées	Globalement : **Négatif** Et positif chez les hommes, les personnes employées, les prestataires et les résidents ruraux
Pourcentage de semaines à la recherche d'un emploi pendant la période sans emploi depuis l'intervention	Globalement : Aucun Et négatif chez les citadins	Globalement : **Négatif** Et négatif chez les hommes, les femmes, les personnes âgées, les jeunes, les anciens prestataires réadmissibles, les personnes employées et les résidents ruraux	Globalement : Aucun Mais négatif chez les citadins	Globalement : Aucun	Globalement : Aucun
Revenu hebdomadaire courant	Globalement : **Négatif** Et négatif chez les hommes, les femmes, les jeunes, les	Globalement : Aucun Mais négatif chez les hommes, les prestataires âgés et les	Globalement : **Négatif** Et négatif chez les hommes, les personnes âgées, les	Globalement : Aucun Mais négatif chez les prestataires, les personnes employées et	Globalement : **Négatif** Et négatif chez les hommes, les femmes, les jeunes, les

	prestataires, les personnes employées et les résidents ruraux	résidents ruraux	prestataires, les personnes employées et les résidents ruraux	les résidents ruraux	personnes âgées, les personnes employées, et sans emploi, les prestataires et les résidents ruraux
Changement absolu du revenu hebdomadaire depuis un an avant l'intervention	Globalement : **Négatif** Et négatif chez les résidents ruraux	Globalement : Aucun	Globalement : **Négatif** Et négatif chez les personnes âgées, les personnes employées et les résidents ruraux	Globalement : Aucun	Globalement : **Négatif** Et négatif chez les personnes âgées, les prestataires, les personnes employées et les résidents ruraux
Pourcentage de changement du revenu hebdomadaire depuis un an avant l'intervention	Globalement : **Négatif** Et négatif chez les personnes employées et les résidents ruraux	Globalement : Aucun Mais négatif chez les personnes âgées, les prestataires et les personnes employées	Globalement : **Négatif** Et négatif chez les femmes, les personnes âgées, les prestataires, les personnes employées et les résidents ruraux	Globalement : Aucun	Globalement : **Négatif** Et négatif chez les hommes, les femmes, les personnes âgées, les prestataires, les personnes employées et les résidents ruraux
Pourcentage de semaines de prestations d'AE à l'occasion d'une nouvelle demande depuis l'intervention **	Globalement : Aucun Mais négatif chez les résidents ruraux	Globalement : **Négatif** Et négatif chez les hommes, les femmes, les jeunes, les prestataires, les anciens prestataires réadmissibles et les résidents ruraux	Globalement : Aucun Mais négatif chez les hommes, les personnes âgées, les prestataires et les citadins	Globalement : Aucun Mais négatif chez les hommes et les citadins	Globalement : Aucun Mais négatif chez les hommes, les femmes, les personnes âgées et les citadins
Reçu des prestations d'AS depuis l'intervention**	Globalement : Aucun	Globalement : Aucun	Globalement : Aucun	Globalement : Aucun	Globalement : Aucun Mais positif chez les jeunes, les

					personnes employées et les résidents ruraux

* Indique le sens de l'incidence (positive, négative ou nulle) après neutralisation de l'influence d'autres facteurs, seulement quand la variable de chaque programme a eu un effet significatif sur la variable de résultat dans les équations de modélisation, calculées pour l'ensemble de la population et certains segments spécifiques (voir les annexes G à J pour les résultats complets). La première ligne de chaque case indique l'effet sur la population en général, et la seconde, l'effet significatif, le cas échéant, sur les différents segments. Lorsqu'il n'y a aucune entrée indiquée à la deuxième ligne d'une case, cela signifie qu'il n'y eu aucun effet significatif sur les segments.

** À remarquer qu'un effet négatif est considéré ici comme un résultat positif.

- ***Subventions salariales ciblées (SSC) :***
  - Les SSC ont permis d'améliorer les possibilités d'avoir un emploi pendant trois mois consécutifs dans l'ensemble de la population, et c'est là leur seul résultat global en matière d'emploi.
  - Elles ont également eu un effet positif en matière d'emploi dans certains groupes de la population. Plus précisément, les subventions ont amélioré les chances de trouver un emploi dans le cas des anciens prestataires réadmissibles et des participants urbains, celles de trouver un emploi à temps plein dans le cas des hommes, des femmes, des personnes âgées, des anciens prestataires réadmissibles, des personnes ayant un emploi et des citadins; réduit la probabilité d'un emploi saisonnier chez les jeunes, les personnes employées et les résidents ruraux; augmenté la probabilité de travailler trois mois consécutifs dans l'ensemble de la population et dans tous les groupes, à l'exception des anciens prestataires réadmissibles, des personnes sans emploi et des citadins; et augmenté le pourcentage de semaines travaillées dans le cas des personnes âgées et des anciens prestataires réadmissibles.
  - Elles n'ont eu aucun effet sur l'intensité de la recherche d'emploi, sauf qu'elles ont contribué à la diminuer chez les participants urbains.
  - Les SSC ont eu une répercussion *négative* selon les trois mesures du salaire hebdomadaire de l'ensemble des participants. De plus, elles ont entraîné une réduction du revenu courant dans tous les groupes, à l'exception des personnes âgées, des anciens prestataires réadmissibles, des personnes sans emploi et des citadins, et réduit les deux mesures de changement du revenu chez les résidents ruraux.
  - Elles n'ont eu aucune influence sur les prestations d'AE et d'AS après l'intervention dans l'ensemble de la population, mais ont réellement contribué à réduire le recours à l'AE chez les participants ruraux.
- ***Partenariats pour la création d'emplois (PCE) :***
  - Globalement, le seul impact des PCE sur l'emploi a été la réduction de la probabilité d'avoir un emploi actuellement.
  - Les PCE ont également eu un effet sur l'emploi dans certains segments particuliers de la population. Ils ont contribué à réduire la probabilité d'avoir un emploi à plein temps courant dans le cas des personnes sans emploi et d'avoir un emploi saisonnier dans le cas des prestataires, des personnes sans emploi et des résidents ruraux. Ils ont également augmenté la probabilité d'être employé pendant trois semaines consécutives dans le cas des prestataires et augmenté le pourcentage de semaines travaillées dans le cas des hommes et des résidents ruraux.

- Ces partenariats n'ont eu aucune influence sur l'intensité de la recherche d'emploi après l'intervention dans l'ensemble de la population, mais ont eu un effet *négatif* dans le cas des participants urbains.
- Les PCE ont eu un effet *négatif* sur les trois résultats liés au revenu, dans l'ensemble de la population, ainsi que chez les personnes âgées, les personnes employées et les participants ruraux. Ils ont également eu un effet négatif sur le revenu courant des hommes, le pourcentage de changement du revenu chez les femmes, ainsi que sur le revenu actuel courant et le pourcentage de changement chez les prestataires.
- On constate que les PCE ont permis de réduire le versement de prestations d'AE après l'intervention chez les hommes, les personnes âgées, les prestataires et les citadins, mais on n'a décelé aucun effet du point de vue de l'AS.

- ***Achat de formation et Étudiants indépendants (AFEI) :***
  - Le seul effet des PCE sur l'emploi dans l'ensemble de la population est l'augmentation de la probabilité de travailler trois mois consécutifs.
  - De plus, ils ont contribué à augmenter la probabilité d'avoir un emploi à temps plein dans le cas des hommes, des personnes employées et des citadins, et à diminuer cette probabilité dans le segment des personnes qui n'avaient pas d'emploi auparavant. Ils ont augmenté la probabilité d'avoir un emploi pendant trois mois consécutifs dans le cas des femmes, des jeunes, des prestataires, des personnes employées et des résidents ruraux, et augmenté le pourcentage de semaines travaillées chez les personnes âgées.
  - Le programme AFEI n'a pas eu d'effet significatif sur l'intensité de la recherche d'emploi dans l'ensemble de la population ni dans aucun groupe.
  - On n'a pu noter aucun effet de ce programme sur le revenu, à l'exception d'une réduction du revenu courant dans le cas des prestataires, des personnes employées et des résidents ruraux.
  - Aucun effet n'est à signaler non plus du point de vue du soutien du revenu, à l'exception d'une réduction de la durée des prestations d'AE chez les hommes et les citadins.
- ***Services d'aide à l'emploi (SAE) :***
  - Les SAE n'ont eu aucune influence en matière d'emploi, si ce n'est d'améliorer la probabilité d'avoir un emploi actuellement chez les participants urbains seulement, et de *réduire* le pourcentage de semaines travaillées, dans l'ensemble de la population et chez les hommes, les personnes employées, les prestataires et les résidents ruraux.
  - Ils n'ont eu aucun effet sur l'intensité de la recherche d'emploi.

- Les SAE ont eu un effet négatif sur les trois mesures du revenu, dans l'ensemble de la population et chez les personnes âgées, les prestataires, les personnes employées et les résidents ruraux. Ils ont également contribué à réduire le revenu courant et le pourcentage de changement du revenu chez les hommes et les femmes, ainsi que le revenu courant des jeunes et des participants sans emploi.
- Ils ont contribué à réduire la durée des prestations d'AE chez les hommes, les femmes, les personnes âgées et les citadins, et aussi à augmenter le recours à l'AS chez les jeunes, les personnes employées et les citadins.

6.3.3 Sommaire du profil du client

Dans cette section, nous présentons un résumé des effets de chaque intervention des PEMS, en mettant cette fois l'accent sur les caractéristiques des participants, qui semblent avoir tiré profit de leur intervention. Les renseignements que nous présentons ici sont basés sur les résultats de l'analyse par segment que nous résumons à la pièce 6.14 et que nous détaillons dans les annexes G à J. Pour chaque intervention où nous avons pu noter des différences de résultat entre des paires de segments, les caractéristiques spécifiques des clients ayant bénéficié de l'intervention sont indiquées en italique.

Dans le cas de la participation à l'ATI, il ne semble pas y avoir de différence réelle de résultat entre les paires de segments, si ce n'est que les participants qui *avaient un emploi* un an auparavant semblent mieux se tirer d'affaire que les personnes sans emploi, et les *résidents ruraux* mieux que les citadins. D'autres caractéristiques sont liées à certains résultats relatifs à l'emploi : les *jeunes* qui bénéficient de l'ATI ont de meilleurs résultats que les participants âgés en ce qui concerne l'emploi saisonnier, et les *anciens prestataires réadmissibles* réussissent mieux que les prestataires en ce qui concerne l'emploi courant, mais l'inverse est vrai dans le cas des trois mois consécutifs d'emploi. Aucun groupe de la population n'affiche de gain quant à l'intensité de la recherche d'emploi, au revenu ou à la diminution de la dépendance envers l'AS par suite de sa participation à l'ATI. Ce programme tend à réduire la durée relative de la période de prestations d'AE après l'intervention chez les *hommes, les femmes, les jeunes, les prestataires, les anciens prestataires réadmissibles, les personnes employées, les personnes sans emploi et les participants ruraux*.

En ce qui concerne la participation au programme SSC, les caractéristiques idéales varient selon la mesure du résultat et le type d'intervention. Cependant, de façon générale, les *personnes qui avaient un emploi* un an avant leur participation ont de meilleurs résultats que celles qui n'en avaient pas. Parmi les autres caractéristiques idéales, mentionnons : le fait d'être un résident *urbain* ou un *ancien prestataire réadmissible* pour ce qui est de l'emploi actuel; le fait d'être une *personne âgée*, un *ancien prestataire*

réadmissible et de vivre dans une zone *urbaine* pour ce qui est de l'emploi à plein temps; le fait d'être *jeune* et de vivre dans une zone *rurale* en ce qui concerne l'emploi saisonnier; le fait d'être tout sauf un ancien prestataire réadmissible, une personne sans emploi et de vivre dans un milieu urbain pour ce qui est des trois mois consécutifs d'emploi; et enfin, le fait d'être une *personne âgée* et un *ancien prestataire réadmissible* pour ce qui est du pourcentage de semaines travaillées. Aucun groupe de la population n'a tiré profit des SSC pour ce qui est de la recherche d'emploi, du revenu ou du soutien du revenu.

Quant à la participation aux PCE, le fait d'être un *prestataire*, une personne sans emploi et un résident rural constitue un avantage du point de vue de la probabilité réduite d'obtenir un emploi saisonnier. Le fait d'être un prestataire avantage également le participant pour ce qui est des trois mois consécutifs d'emploi. Ce sont là les seuls résultats positifs en ce qui concerne l'emploi dans le cadre des PCE. Aucun groupe de la population n'affiche une augmentation de l'intensité de la recherche d'emploi, un gain en matière de revenu ou une réduction du recours à l'AS grâce à ce programme. Dans le cas de la réduction des périodes de prestations d'AE après l'intervention, les caractéristiques idéales des participants aux PCE sont le fait d'être un *homme*, une *personne âgée*, un *prestataire* actif et un *citadin*.

Dans le cas de la participation au programme AFEI, l'importance des résultats positifs au chapitre de l'emploi dépend, là aussi, de la mesure du résultat et de la caractéristique du client. Par exemple, dans le cas de l'emploi à temps plein, les *hommes* présentent de meilleurs résultats que les femmes, les *personnes employées* font mieux que celles sans emploi, et les *citadins* réussissent mieux que les résidents ruraux. Pour ce qui est de l'emploi saisonnier, les résultats des *jeunes* sont meilleurs que ceux des personnes âgées, et il en va de même dans le cas des *prestataires* par rapport aux anciens prestataires réadmissibles, des *personnes employées* par rapport aux personnes sans emploi, et des *résidents ruraux* par rapport aux citadins. Pour ce qui est des trois mois d'emploi consécutifs, les caractéristiques idéales sont le fait d'être une *femme*, un *jeune*, un *prestataire* et d'*avoir occupé un emploi* un an auparavant. On n'a pu observer aucun effet positif de la participation à ce programme sur l'intensité de la recherche, le revenu et le recours à l'AS. Enfin, le programme tend à réduire la durée de la période de prestations d'AE après l'intervention chez les *hommes* et les *citadins*.

Aucun groupe de la population ne tire avantage de sa participation aux SAE au chapitre de l'emploi, à l'exception des citadins, pour ce qui est de l'emploi courant, et aucun groupe n'affiche d'augmentation sur le plan de l'intensité de la recherche d'emploi après l'intervention ni une augmentation du revenu. Enfin, les *hommes*, les *femmes*, les *jeunes* et les *citadins* ayant fait appel aux SAE affichent une réduction de la période de prestations d'AE après l'intervention, mais aucun groupe ne bénéficie d'une réduction du recours à l'AS.

6.4 Sommaire général du chapitre

Nous avons présenté dans ce chapitre le résultat de diverses mesures du succès des PEMS à ce jour. Bien que nous n'en soyons qu'aux premiers stades du processus de mise en oeuvre (première année), il semble important de vérifier et d'évaluer la façon dont fonctionnent les PEMS afin de pouvoir lancer tout de suite un avertissement si certaines attentes ne sont pas réalisées et de donner un aperçu des problèmes éventuels d'évaluation et de conception à l'étape de l'évaluation-bilan. Les analyses que nous avons présentées ici nous permettent de tirer trois principales conclusions.

Tout d'abord, pour ce qui est des cibles de résultats fixées dans l'EDMT Canada-Î.-P.-É., nous avons constaté lors de notre évaluation que les cibles fixées pour l'année financière 1998-1999 avaient été dépassées dans deux domaines, celui du nombre de participants qui sont retournés au travail et celui des prestations d'AE non versées à la suite d'un retour au travail avant la fin de la période de prestations. Bien que ces résultats témoignent du succès des PEMS à ce jour, ils pourraient également vouloir dire que les cibles fixées n'étaient pas assez élevées ou que la situation économique s'est améliorée. On a constaté également que l'indicateur du retour au travail dans la base de données administratives de DRHC peut donner lieu à une sous-estimation du nombre de retours au travail réels, d'où la nécessité d'améliorer les systèmes d'information et les procédures qui permettent de suivre et de contrôler les progrès des participants.

Deuxièmement, l'évaluation a montré qu'il était important de tenir compte des différentes caractéristiques des participants et des non-participants aux PEMS. Ces différences pourraient expliquer un résultat supérieur à celui que l'on peut attribuer à la seule intervention. Bien que les résultats de l'analyse descriptive que nous présentons plus haut dans ce chapitre indiquent que les participants à la plupart des PEMS ont connu plusieurs effets positifs au chapitre de l'emploi et par rapport à d'autres mesures, comparativement aux non-participants, l'analyse multivariée, qui permet de neutraliser les différences entre les participants et les non-participants, révèle que c'est surtout les bénéficiaires de l'Aide au travail indépendant (ATI) et, dans une moindre mesure, des Subventions salariales ciblées (SSC) et du programme Achat de formation et Étudiants indépendants (AFEI), qui ont tiré profit de ce type d'intervention jusqu'à maintenant au chapitre de l'emploi et qui ont connu une réduction du recours à l'AE.

Troisièmement, nous estimons qu'il est encore trop tôt pour tirer des conclusions définitives sur l'efficacité des PEMS. Les données qualitatives que nous avons recueillies lors de notre évaluation indiquent certains gains au chapitre de l'emploi, mais surtout une amélioration certaine du point de vue des compétences et de la confiance en soi, ce qui, *à long terme*, devrait se traduire par des emplois. Cette constatation est corroborée par les données d'enquête réunies pour l'évaluation, selon lesquelles la probabilité de faire des

gains augmente en fonction du temps écoulé depuis l'intervention. Le fait que l'analyse multivariée montre des gains surtout chez les bénéficiaires de l'ATI et, dans une certaine mesure, chez les participants aux programmes SSC et AFEI, ne signifie pas nécessairement que les autres PEMS soient inefficaces. Cela indiquerait plutôt qu'il faut davantage de temps pour constater le résultat de ces PEMS, et cela est *hors de la portée de cette évaluation formative*.

TABLE DES MATIERES

7. Résultats : Répercussions sur les employeurs et les collectivités

7.1 Aperçu

Ce chapitre présente les répercussions de l'Entente Canada-Île-du-Prince-Édouard sur le développement du marché du travail (EDMT) et des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) sur les employeurs et les collectivités, selon les renseignements recueillis lors des groupes de discussion avec les employeurs et à l'occasion des interviews avec les personnes-ressources clés représentant les intervenants des collectivités et les fonctionnaires gouvernementaux. Il est important de savoir non seulement de quelle façon se sont comportés les prestataires d'AE à la suite de l'intervention, ce sujet ayant été abordé dans le chapitre précédent, mais également comment les autres intervenants ont été touchés.

Voici nos constatations :

- Plusieurs employeurs consultés au cours de l'évaluation estiment que leur participation au Programme de subventions salariales a été bénéfique pour leur entreprise, mais ils déclarent être souvent incapables de maintenir les participants en poste une fois le financement arrivé à terme à cause des mauvaises conditions économiques et du caractère saisonnier de leur entreprise. Selon les employeurs, les PEMS leur ont permis de prolonger leur saison d'activité, mais ils restent sceptiques quant aux changements que cela pourrait entraîner à long terme.
- Les fonctionnaires et les intervenants de la collectivité consultés, y compris les représentants des établissements de formation, estiment que l'EDMT a eu un effet positif sur la collectivité et l'Île en général, mais qu'il est trop tôt pour savoir si certains effets souhaités s'étaient déjà concrétisés. Parmi les résultats spécifiques que nous avons observés, mentionnons le prolongement de « l'inter-saison », l'amélioration du niveau d'alphabétisation et des moyens pour l'améliorer, et les

possibilités de renforcer l'attitude de la population vis-à-vis de la valeur de l'éducation et de la formation.

7.2 Répercussions sur les employeurs

Les PEMS ont permis aux participants d'acquérir de nouvelles compétences, des aptitudes et une expérience de travail, et de développer des compétences transférables, comme l'indépendance, la gestion du temps et la responsabilité, tous des éléments qui, en bout de ligne, peuvent améliorer la viabilité de l'entreprise de l'employeur. Néanmoins, il convient également de noter que les employeurs que nous avons consultés dans le cadre des groupes de discussion estiment en général que les programmes d'emploi ne sont pas aussi efficaces qu'ils pourraient l'être. Ces employeurs sont moins enclins que les répondants représentant le gouvernement à penser que l'EDMT Canada-Î.-P.-É. est susceptible de produire des résultats sur le plan de l'emploi et d'orienter davantage de gens vers les secteurs industriels qui ont le meilleur potentiel de croissance. De façon générale, bien qu'ils considèrent que les programmes d'emploi ont une grande valeur, les employeurs estiment que leur impact n'est pas toujours celui que l'on aurait souhaité, peut-être parce que l'on n'a pas suffisamment prêté attention aux besoins individuels des clients.

Les discussions en groupe ont permis de constater que, de façon générale, selon les employeurs, les programmes qui établissent un lien entre les besoins du client et les résultats attendus donnent les meilleurs résultats. Les subventions salariales ciblées (SSC) sont un bon exemple de ce type de programme, puisque c'est celui dont l'influence a été la plus positive sur les résultats des clients. Les SSC ont également profité aux employeurs qui hésitaient à embaucher du personnel, en leur permettant d'aller chercher des travailleurs non qualifiés et de les former pour qu'ils deviennent productifs, tout en étant soulagés de leurs problèmes de trésorerie. On estime que les programmes de subventions salariales étaient utiles, pour ne pas dire indispensables, pour aider certains employeurs à demeurer concurrentiels. Plusieurs répondants ont souligné l'effet positif des programmes liés au marché du travail sur l'amélioration de la viabilité de leur entreprise, en particulier ceux qui permettaient d'obtenir des subventions salariales et de dispenser de la formation.

Les employeurs ont cependant mentionné deux exemples où les SSC *ne* répondent *pas* aux besoins de certaines industries. Tout d'abord, bien qu'elles semblent avoir répondu aux besoins des industries saisonnières, il n'est pas évident, aux yeux des employeurs, que ces subventions auront, à long terme, une incidence positive ou négative sur le marché du travail de l'Î.-P.-É. Par exemple, alors que le programme permet aux employeurs de prolonger leur saison et d'accroître leur visibilité en se lançant dans d'autres activités, les employés n'ont pas suffisamment d'incitations financières pour accepter de travailler pendant la saison morte alors qu'ils peuvent bénéficier de l'assurance-emploi (AE). Deuxièmement, les employeurs du secteur de la technologie de l'information estiment

que, bien qu'elles soient avantageuses, les SSC doivent être élargies afin de profiter réellement à leur industrie en raison de l'importance de la formation nécessaire.

Les employeurs consultés à l'occasion des interviews étaient sceptiques quant à la capacité de l'EDMT d'améliorer l'attitude de la population de l'Î.-P.-É. à l'égard de l'éducation et de la formation, ce que les répondants du gouvernement souhaitaient voir se réaliser dans le cadre de l'entente. Les programmes d'emploi étaient toujours perçus par les employeurs comme des mesures bouche-trou qui ne font que doter des postes impossibles à combler autrement et qui manquent généralement de substance. De plus, certains d'entre eux doutaient que les SSC puissent contribuer à la création d'emplois à long terme, parce qu'à leur avis les participants se lancent souvent dans la formation en cours d'emploi tout simplement pour établir leur admissibilité à l'AE.

Selon les employeurs consultés lors des groupes de discussion, les PEMS sont le moins efficaces lorsque le programme ou le service n'est pas vraiment adapté aux besoins réels du client ou au résultat attendu. Selon l'un d'entre eux, le personnel de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) doit approfondir ses connaissances de la demande et de l'offre du marché de l'Î.-P.-É., de façon à orienter les programmes vers les domaines où il y a des possibilités d'emploi. Il faudrait mettre davantage l'accent sur l'appariement des clients et des emplois qui leur conviennent. Les employeurs soulignent que les autorités font peu de consultation pour déterminer leurs besoins ou ceux de la collectivité. On estime que les employeurs devraient avoir la possibilité de discuter avec les employés des CRHC des besoins particuliers de la collectivité en matière de dotation, et qu'à leur tour ces centres devraient s'efforcer de combler les postes vacants.

Les problèmes les plus graves selon les employeurs sont ceux des clients qui *ne* sont *pas* visés par l'EDMT : les personnes en chômage qui ne sont pas admissibles à l'AE et ceux qui ont actuellement un emploi et qui ont besoin de perfectionner leurs compétences. Les représentants clés des employeurs reconnaissent le fait que les programmes d'emploi sont tout d'abord conçus pour répondre à la réalité de l'emploi saisonnier et aux pointes de l'activité, mais de nombreux répondants expriment leur frustration devant l'exigence du programme de n'accorder de financement que pour l'embauche des seuls prestataires d'AE. Il est quelquefois très difficile pour les employeurs de trouver de bons travailleurs dans le bassin des candidats admissibles à l'AE à un moment particulier, ce qui nuit à l'effet potentiel du programme d'emploi en question sur leur entreprise.

Lors des interviews, les répondants ont également indiqué qu'il était difficile, en particulier dans le cas des nouvelles et des petites entreprises, de profiter des SSC à cause des exigences du programme. Une exigence lourde de conséquences est le fait que les employeurs

doivent embaucher le client avant même de faire une demande d'aide, ce qui n'était pas le cas avant la mise en vigueur de l'EDMT. De même, les jours de formation dans le cadre des programmes semblent trop longs : une journée de formation plus courte permettrait de réduire le temps que les employeurs doivent consacrer à la formation des participants et donnerait à ces derniers la possibilité de couvrir une gamme d'activités plus large. Les employeurs doivent consacrer une partie importante de leur propre temps à la formation, et les employés en formation sont moins productifs.

Du point de vue des employeurs que nous avons consultés à l'occasion des groupes de discussion, la promotion des PEMS est inadéquate. Ils ne pensent pas que Développement des ressources humaines Canada (DRHC) ait fait du bon travail pour informer les employeurs des programmes auxquels ils avaient accès et des programmes qui leur seraient le plus avantageux. La plupart des répondants avaient appris l'existence de ces programmes par l'intermédiaire du bouche-à-oreille. Selon eux, il serait utile de faire des exposés publics, au cours desquels on expliquerait ce que sont ces programmes et la façon de s'y inscrire. On pourrait également avoir recours aux babillards pour faire de la publicité.

Cependant, malgré leurs nombreuses recommandations de changement, les employeurs pensent que l'effet global des programmes du marché du travail a été positif. Les questions problématiques étaient pour la plupart considérées comme des domaines potentiels de croissance. De nombreux employeurs soulignent que les programmes de subvention constituent un mode de vie à l'Î.-P.-É. et qu'eux-mêmes avaient l'intention de continuer à participer aux programmes de développement du marché du travail.

7.3 Répercussions sur les collectivités

Les intervenants de la collectivité que nous avons consultés lors de cette évaluation estiment qu'il est encore trop tôt à ce stade pour évaluer les répercussions de l'EDMT sur les collectivités, même si les données qualitatives réunies à l'occasion des interviews et des groupes de discussion donnent une indication préliminaire des résultats.

Les cadres supérieurs du gouvernement fédéral et de la province estiment que l'EDMT et les PEMS ont donné un bon résultat quant à la satisfaction des besoins à court terme des collectivités et de nombreux habitants de l'Île. Les subventions salariales, par exemple, ont permis de prolonger la durée de l'emploi saisonnier. Pour répondre complètement aux besoins à long terme, il faudrait cependant, selon certains informateurs clés, que les programmes soient redéfinis afin de fournir de l'aide à d'autres groupes que les seuls prestataires d'AE. Comme nous l'avons indiqué précédemment, une des grandes limitations perçues de l'EDMT, et qui a une incidence sur la collectivité, est le fait que les gens actuellement sans emploi et ceux qui en ont un, mais qui ont besoin de perfectionner

leurs compétences, ne sont pas admissibles à l'AE. Pour maximiser l'effet des PEMS sur la collectivité, il faudrait les adapter à des groupes cibles particuliers parmi les résidents de la province. Par exemple, il serait nécessaire que les programmes aient pour objectif de maintenir les jeunes gens instruits dans l'Î.-P.-É. et de les intégrer dans le marché du travail local. De plus, les représentants des organismes de personnes handicapées ont déclaré que les critères d'admissibilité à l'AE ont pour conséquence d'écarter certains groupes de la population comme les personnes handicapées, qui sont donc désavantagées parce qu'elles sont souvent dans l'impossibilité de travailler pendant le nombre de semaines requis pour être admissibles aux programmes qui leur permettraient d'intégrer le marché du travail.

En dépit de ses limitations, on considère que l'EDMT a eu des répercussions positives sur les particuliers et les collectivités. Selon les cadres supérieurs des gouvernements fédéral et provincial, ces répercussions comprennent notamment la prolongation de l'inter-saison, la création de centres d'apprentissage communautaires, le programme d'encadrement technologique, les mesures d'acquisition continue du savoir et la diminution de la charge de travail des responsables de l'aide sociale, étant donné que les clients font partie de la main-d'oeuvre pendant de plus longues périodes. Selon un fonctionnaire fédéral, les participants aux programmes de formation semblent accorder une grande valeur à la formation et à l'expérience de travail qu'ils acquièrent dans le cadre des PEMS et, à son avis, contrairement à celui de certains employeurs, l'EDMT contribuerait à renforcer les valeurs des résidents de l'Î.-P.-É. en ce qui concerne l'éducation et la formation.

À l'instar des représentants des gouvernements, les intervenants communautaires consultés à l'occasion des interviews estiment que les programmes de l'EDMT répondent aux besoins des personnes admissibles aux PEMS et qu'ils ont un effet positif sur l'Î.-P.-É. Cependant, ils pensent que cet effet pourrait être plus important si l'on consacrait plus de fonds au développement des ressources humaines qu'aux subventions salariales et aux initiatives de création d'emploi. Un des répondants pense que l'EDMT devrait insister sur la formation, une solution clé basée sur la collectivité.

Les intervenants communautaires pensent également que les partenariats avec les organismes communautaires se sont améliorés dans le cadre de l'EDMT. Les représentants des organismes de personnes handicapées estiment, en particulier, que leurs relations avec les ministères fédéraux et provinciaux se sont améliorées. Les représentants communautaires du milieu de l'éducation estiment que l'Î.-P.-É. a beaucoup progressé dans le domaine de l'économie du savoir et que l'on peut probablement en accorder le crédit à l'EDMT. Selon les intervenants, l'EDMT a permis d'officialiser les ententes avec les centres d'apprentissage communautaires et de donner naissance à une vision et à une planification à long terme. Ces centres s'occupent du besoin vital d'alphabétiser les adultes de l'Î.-P.-É. Les représentants de ce domaine estiment que l'EDMT a permis

d'améliorer le processus d'alphabétisation dans l'Île, et souhaitent que la province continue à prendre ce problème très au sérieux, compte tenu du fait qu'un taux élevé d'alphabétisme aura, à long terme, une influence positive plus importante sur les collectivités, l'économie et le mode de vie des habitants.

Les intervenants communautaires ont, eux aussi, discuté de l'application de certaines PEMS. Un des représentants estime que l'ATI est un excellent programme et qu'il répond aux besoins des clients, mais que l'admissibilité est un problème majeur parce que la plupart des nouvelles entreprises sont créées par des gens qui ont déjà un emploi et non par des prestataires d'AE. On considère que le programme Partenariats pour la création d'emplois (PCE) est efficace, bien appliqué, et qu'il a permis de lancer des projets spéciaux comme celui de l'infrastructure touristique, et aux travailleurs d'acquérir des compétences et une certaine fierté. Les SSC étaient également bien perçues, mais les employeurs aimeraient jouer un plus grand rôle dans la sélection des clients, parce que les jumelages entre travailleurs et employeurs ne sont pas toujours appropriés. Les intervenants communautaires ont également exprimé une certaine frustration à l'égard des délais d'approbation des projets dans le cadre de Partenariats locaux du marché du travail (PLMT), projets qui doivent être soumis à Charlottetown. Les représentants des établissements privés de formation pensent que le programme Perfectionnement des compétences (PC) répond aux besoins des clients puisqu'il leur permet de choisir leur propre programme de formation, ainsi que l'institution qui le dispense, et de commencer le cours à tout moment; ils estiment également qu'il a rendu le marché de la formation plus concurrentiel. Ce n'est cependant pas une opinion partagée par les intervenants du milieu de l'enseignement public, qui déclarent avoir dû éliminer certains programmes de formation en raison de l'annulation du programme Achat de formation dans le cadre de l'EDMT Canada-Î.-P.-É.

7.4 Sommaire

Selon les données que nous possédons sur les répercussions de l'EDMT Canada-Î.-P.-É. et des PEMS, les employeurs estiment que leur participation aux subventions salariales des PEMS a été bénéfique pour leur entreprise. Cependant, il leur arrive fréquemment de ne pas pouvoir maintenir les participants en poste lorsque prend fin le financement, à cause des mauvaises conditions économiques et du caractère saisonnier de leur entreprise. De plus, même si la participation des employeurs aux PEMS leur a souvent permis de prolonger la saison, ils restent sceptiques quant à la capacité de changement à long terme dans l'Île grâce à ces mesures.

Les intervenants communautaires que nous avons consultés, dont des représentants des établissements de formation, ont déclaré qu'à leur avis l'EDMT avait eu des répercussions positives dans la collectivité. Parmi les résultats particuliers que nous avons pu relever, mentionnons le prolongement de « l'inter-saison », l'amélioration du

taux d'alphabétisme et des moyens permettant d'alphabétiser la population, ainsi que le potentiel de renforcement de l'attitude des habitants de l'Île envers l'éducation et la formation. Cependant, on estime qu'il est encore trop tôt pour dire si certains des résultats attendus, comme le changement d'attitude et la diminution de la dépendance envers l'industrie saisonnière, ont déjà commencé à se matérialiser.

TABLE DES MATIERES

8. Sommaire et conclusions

8.1 Pertinence

Les données recueillies lors de l'évaluation montrent que l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT) Canada-Île-du-Prince-Édouard et les Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) répondent bien, en général, aux besoins des secteurs ciblés de l'industrie, des employeurs, des collectivités et des habitants de l'Île. L'EDMT met l'accent sur les industries de ressources et les industries saisonnières (p. ex., agriculture, pêche et tourisme), les produits courants de l'Île, ainsi que sur des industries de grande valeur comme la technologie de l'information et l'aérospatiale, qui ont le potentiel de créer des emplois de longue durée dans la province. Cependant, certains estiment que l'EDMT devrait être reciblée et viser les besoins particuliers de l'Î.-P.-É. (p. ex., programmes mieux adaptés à l'économie saisonnière de l'Île, au taux de chômage élevé et au faible revenu annuel de ses habitants). De plus, on craignait que la pertinence de l'EDMT ne soit limitée en raison des critères d'admissibilité restrictifs au programme qu'impose la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cette perception semble provenir d'une mauvaise compréhension généralisée selon laquelle le mandat de l'EDMT vise l'ensemble de la main-d'oeuvre de l'Î.-P.-É., alors qu'en fait, il ne touche que les clients de l'AE. On estime que l'aide axée sur les clients admissibles à l'AE dans le cadre des PEMS fait en sorte que certaines personnes qui ont besoin d'aide n'en obtiennent pas. De nombreux répondants estiment notamment que le développement des petites entreprises, le perfectionnement des compétences des habitants de l'Île qui ont actuellement un emploi ou qui sont sous-employés (en partie pour fournir aux nouvelles industries visées les compétences nécessaires), ainsi que les besoins des jeunes et des personnes qui ont peu des liens avec le marché du travail, ne sont pas adéquatement pris en compte par l'EDMT ou d'autres initiatives.

Certains informateurs clés se posent des questions sur l'accent que l'on met sur l'industrie saisonnière. D'une part, on estime tout à fait acceptable de prendre des mesures afin de prolonger la durée du travail dans l'industrie saisonnière, compte tenu que cette industrie

continuera à être une réalité pour l'Île dans un avenir prévisible. Pourtant, même ceux qui sont de cet avis font remarquer que l'emploi saisonnier ne devrait être considéré que comme un tremplin vers des emplois de longue durée, que les habitants de l'Île doivent se doter de compétences multiples et qu'il faut promouvoir des industries complémentaires aux industries saisonnières. Par ailleurs, la majorité des personnes-ressources estiment que l'EDMT devrait insister sur la mise en place de nouvelles industries fonctionnant toute l'année, de façon à ce que l'Île puisse sortir de sa dépendance envers l'industrie saisonnière.

On ne s'entend pas non plus sur l'ampleur du chevauchement entre les PEMS et d'autres mesures d'aide à l'emploi et à la formation. Selon les gestionnaires supérieurs et les intervenants, les PEMS sont bien harmonisées avec les autres programmes fédéraux et provinciaux, surtout grâce à la représentation étendue dans les comités et les groupes de travail de l'entente. D'un autre côté, les gestionnaires intermédiaires et les représentants du gouvernement provincial considèrent qu'il y a passablement de chevauchement et un manque de coordination entre les programmes.

8.2 Concept et application

Compte tenu de la complexité de la tâche, la mise en oeuvre de l'EDMT Canada-Île-du-Prince-Édouard s'est relativement bien passée jusqu'à ce jour, mais il faudra encore envisager de faire du développement et des améliorations. L'aspect positif est que le niveau élevé de coopération et de collaboration entre tous les intervenants de l'entente, la réussite des initiatives comme la formation de base, l'alphabétisation des adultes et l'aérospatiale, ainsi que la compréhension qu'ont les employés des Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) de leur rôle dans l'application de l'EDMT, ont été un succès selon les personnes interviewées et celles qui ont participé aux groupes de discussion. Par ailleurs, on signale le manque d'information fiable et à jour sur le marché du travail et par rapport au suivi des clients aux fins de la planification et de la gestion de l'EDMT, les exigences administratives excessives et les délais qui s'ensuivent dans l'approbation des projets, ainsi qu'une certaine pénurie de personnel dans les CRHC, éléments considérés comme une faiblesse importante sur laquelle il conviendrait de se pencher. De la même façon, les gestionnaires, tant du gouvernement fédéral que du gouvernement provincial, soulèvent le problème du manque de ressources techniques pour soutenir les systèmes d'information de l'EDMT. Bien que l'on ait réussi à mettre sur pied des partenariats productifs avec les organismes communautaires, et en dépit du fait que l'on a mené des consultations à l'échelle locale auprès des organismes intéressés pendant la phase de développement du plan d'affaires 1998-1999 de l'EDMT, les intervenants, tout comme le personnel de première ligne des CRHC, estiment qu'il est essentiel d'améliorer la consultation et le partenariat avec les organismes communautaires « de la base ». De plus, il est nécessaire d'accroître la sensibilisation à l'EDMT et aux PEMS au niveau local.

De façon générale, on estime que les PEMS sont souples et qu'elles répondent aux besoins locaux et à ceux des clients. Les personnes interviewées et les participants aux groupes de discussion avaient cependant des réserves à formuler. Les répondants notent, en particulier, la nécessité de raffiner et d'adapter les programmes en fonction des besoins économiques uniques de l'Île (p. ex., nombreuses industries saisonnières, taux de chômage relativement élevé et faiblesse du revenu annuel), celle d'harmoniser l'EDMT et les programmes d'aide sociale, et de mieux servir et informer la clientèle sur les programmes disponibles. Parmi les points forts de l'approche de DHRC dans l'application des PEMS, mentionnons l'effort réel de coopération du personnel hautement expérimenté des CRHC, l'application souple et décentralisée du programme, et la quantité raisonnable de formalités administratives pour les clients et les bénéficiaires des fonds. Certains clients et intervenants estiment, quant à eux, qu'une flexibilité accrue dans certains CRHC pourrait se traduire par un manque d'uniformité d'un CRHC à l'autre.

Au cours de l'enquête, les clients nous ont indiqué qu'ils étaient extrêmement satisfaits de la qualité de l'éducation et de la formation reçue, de même que du niveau de connaissances des conseillers en emploi, mais ils se sont montrés relativement moins satisfaits de la qualité des services de présentation et de l'information disponible pour les aider à choisir le programme le mieux adapté à leurs besoins. De plus, les programmes et services de l'EDMT sont réellement offerts dans les deux langues officielles, comme prévu.

8.3 Partenariat fédéral-provincial

Le partenariat fédéral-provincial a relativement bien fonctionné, bien qu'il faille encore surmonter certaines difficultés liées à la « crise de croissance ». Les gestionnaires, tant au niveau fédéral que provincial, ont relevé plusieurs points forts de ce partenariat et de l'approche de cogestion. Ils notent en particulier un niveau élevé de coopération entre les intervenants et soulignent que la cogestion facilite la collaboration lors de la prise de décision, la compréhension mutuelle des parties et la coordination des initiatives fédérales et provinciales. Ils reconnaissent cependant que le partenariat exige beaucoup d'effort et de compromis. Par exemple, le personnel de première ligne des CRHC fait observer que le partenariat s'est révélé à l'occasion difficile et frustrant, et que le degré de coopération entre les deux paliers de gouvernement aurait pu être meilleur pendant le projet pilote de Perfectionnement des compétences. De plus, ainsi que nous l'avons déjà mentionné, la plupart des répondants font observer que la cogestion a ajouté un niveau supplémentaire de bureaucratie et de complexité à l'EDMT, avec pour conséquence des délais dans l'approbation des projets.

De nombreux employés de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) étaient réticents à accepter cette approche de cogestion, craignant que l'application du programme ne soit éventuellement transférée en totalité à la province, d'où leur

inquiétude à l'égard de la sécurité de leur propre emploi. La plupart des hauts fonctionnaires estiment que l'EDMT est, dans l'ensemble, compatible avec les objectifs généraux du gouvernement, mais les informateurs clés de la province pensent qu'il est nécessaire d'adapter les PEMS afin de les rendre plus conformes aux objectifs du gouvernement provincial.

8.4 Résultats à ce jour

Les résultats relatifs à l'atteinte des cibles établies dans le cadre de responsabilité montrent que les PEMS ont dépassé les objectifs quant aux retours au travail et aux prestations d'AE non versées pour l'année financière 1998-1999. Même si l'on a dépassé la cible de retours au travail, on se demande si les systèmes d'information les ont tous comptabilisés.

Les données qualitatives concernant les répercussions sur les participants indiquent des résultats positifs au chapitre de l'emploi, si ce n'est à court terme, du moins à long terme, en raison de l'influence des programmes du point de vue psychologique (confiance en soi, estime de soi) et des compétences acquises. Cependant, moins de la moitié des répondants à l'enquête déclarent que leur PEMS avait été importante pour obtenir leur emploi actuel, bien que la perception de l'effet de ces mesures semble plus positive dans leur cas que dans celui du groupe témoin. Les employeurs consultés lors des groupes de discussion conviennent qu'il y a des répercussions au niveau psychologique et sur le plan des compétences, mais un certain nombre déclarent avoir souvent été dans l'impossibilité de maintenir en poste les travailleurs bénéficiant de subventions salariales à cause de difficultés financières.

Les données quantitatives de l'enquête indiquent, à ce stade de l'évaluation, que seule l'ATI s'est toujours concrétisée par des résultats positifs au chapitre de l'emploi et du soutien du revenu. Les Subventions salariales ciblées (SSC) ainsi que le programme Achats de formation et Étudiants indépendants (AFEI) augmentent la possibilité d'avoir un emploi pendant 12 semaines consécutives. Les services d'aide à l'emploi (SAE), les SSC et les Partenariats pour la création d'emploi (PCE) ont donné des résultats négatifs sur le plan du revenu. On pourra, lors de l'évaluation-bilan, présenter des données plus concluantes quant à l'incidence des PEMS sur l'emploi et le soutien du revenu.

Les perceptions à l'égard des répercussions sur les employeurs étaient quelque peu contradictoires. D'une part, ceux qui ont participé aux groupes de discussion déclarent que les SSC ont aidé certains employeurs à réduire les mouvements de trésorerie à court terme liés à l'embauche et que la formation de travailleurs non qualifiés a permis à certaines entreprises de rester viables, voire de devenir concurrentielles. Par ailleurs, certains employeurs ont été incapables de maintenir en poste les travailleurs à cause de problèmes de trésorerie, tandis que d'autres prétendent que les PEMS ne

permettaient pas d'orienter les travailleurs vers les secteurs et les professions où ils étaient recherchés. De plus, dans certains secteurs comme l'industrie saisonnière, la technologie de l'information, les petites et les nouvelles entreprises, quelques employeurs estiment que l'EDMT n'est pas en mesure, telle qu'appliquée actuellement, de répondre à leurs besoins particuliers en raison des lacunes dans les règles établies. Pour certains d'entre eux, les PEMS ne peuvent contribuer à modifier l'attitude des gens de l'Î.-P.-É. par rapport à la valeur de la formation et à la dépendance envers l'industrie saisonnière et le soutien du revenu.

Pour ce qui est de l'incidence sur la collectivité, quelques personnes-ressources clés et des participants aux groupes de discussion estiment qu'il est probablement trop tôt pour l'évaluer. Chez ceux qui se sentaient en mesure de le faire, les réponses étaient mitigées. Pour certains, l'EDMT a contribué à satisfaire les besoins à court terme des collectivités et des habitants de l'Île, mais ils se disent préoccupés par le fait que l'exclusion des personnes non admissibles à l'assurance-emploi (AE) pourrait limiter la capacité de l'entente de répondre aux besoins à long terme. D'autres mentionnent que, pour que la province en profite réellement, il faudrait mettre davantage l'accent sur les interventions liées au développement du marché du travail plutôt que sur celles qui favorisent la création d'emploi et les subventions salariales. Par ailleurs, certains répondants ont fait mention des avantages que les collectivités tirent de l'EDMT, dont le prolongement de « l'inter-saison », la mise sur pied de centres d'apprentissage communautaires, l'éducation continue, les mesures d'alphabétisation à l'intention des adultes, le programme d'encadrement technologique, le nombre moins élevé de cas d'aide sociale (AS), et les partenariats entre les collectivités et le gouvernement.

8.4.1 Différences entre les régions rurales et urbaines

L'examen des données qualitatives et quantitatives montre qu'il y a peu de différences marquées entre les régions rurales et urbaines quant à l'opinion des gens sur l'EDMT et à ses répercussions. En ce qui concerne ce dernier aspect, l'analyse multivariée montre que les PEMS ont une influence positive sur les résidents des régions rurales du point de vue de la possibilité d'obtenir un emploi saisonnier, du pourcentage de semaines travaillées et des trois mois consécutifs d'emploi, et qu'elles ont des conséquences positives pour les résidents urbains sur le plan de l'emploi à temps plein. Les effets sur le revenu des résidents ruraux sont négatifs. Nous avons également tenté d'établir une comparaison entre les opinions des participants aux groupes de discussion selon qu'il s'agissait de citadins, de résidents ruraux ou d'habitants de régions rurales éloignées, mais nous n'avons pu dégager, là non plus, aucune tendance évidente.

Voici les différences que nous avons pu observer entre les résidents ruraux et les citadins :

- ***Répercussions des PEMS :*** l'analyse multivariée des répercussions du programme a permis de relever les différences suivantes :
    - ***Emploi :*** lorsqu'il y avait des différences entre les résidents urbains et ruraux, ce sont les ruraux qui étaient les plus susceptibles d'être touchés par les interventions. Par exemple, le programme Aide au travail indépendant (ATI) n'a eu une influence positive que sur les résidents ruraux du point de vue de l'emploi courant et saisonnier et des trois mois consécutifs d'emploi; les subventions salariales ciblées (SSC) ont uniquement contribué à réduire leur probabilité d'obtenir un emploi saisonnier et à augmenter celle de travailler pendant trois mois consécutifs; le programme Partenariats pour la création d'emplois (PCE) a fait baisser uniquement leur probabilité d'avoir un emploi actuellement, un emploi à temps plein et un emploi saisonnier, et contribué à réduire leur pourcentage de semaines travaillées; le programme Achat de formation et Étudiants indépendants (AFEI) a augmenté uniquement leur probabilité de travailler pendant trois mois consécutifs; les Services d'aide à l'emploi (SAE) n'ont eu une influence positive que sur leur pourcentage de semaines travaillées. Par ailleurs, les SSC ont contribué à augmenter seulement la probabilité d'obtenir un emploi à temps plein dans le cas des résidents urbains, tandis que les SSC et les AFEI augmentaient uniquement la probabilité d'un emploi à temps plein. L'ATI a eu une influence positive sur l'emploi à plein temps et le pourcentage de semaines travaillées chez les résidents urbains et ruraux.
    - ***Recherche d'emploi :*** l'ATI a eu un effet négatif seulement sur la recherche d'emploi dans le cas des résidents ruraux, tandis que les SSC et les PCE ont eu une influence négative chez les seuls citadins.
    - ***Revenu :*** le revenu des résidents urbains n'a pas été du tout affecté, mais celui des résidents ruraux l'a été négativement. Plus précisément, les SAE, les SSC et les PCE ont eu une influence négative selon les trois mesures du revenu (revenu actuel, pourcentage de changement et changement absolu du revenu), de même que l'ATI et les AFEI ont eu une influence négative sur le revenu courant.
    - ***Semaines de prestations d'AE :*** l'ATI a permis de réduire le nombre de semaines de prestations d'AE chez les résidents ruraux seulement, les SSC augmentant uniquement leurs semaines d'AE, tandis que les SAE, les AFEI et les PCE contribuaient à réduire le pourcentage de semaines d'AE chez les résidents urbains seulement.
    - ***Recours à l'AS :*** les SAE ont fait augmenter la probabilité de recevoir des prestations d'AS chez les résidents urbains seulement.

- *Sensibilisation aux autres programmes :* Les clients de Charlottetown semblent être mieux informés de l'existence d'autres programmes semblables aux PEMS que ceux des autres centres. Cette constatation s'explique probablement par la plus grande disponibilité des programmes dans cette ville, mais cela n'indique pas pourquoi ce n'est pas le cas à Summerside, autre grande ville de l'Île.
- *Satisfaction à l'égard des PEMS :* Les clients de Charlottetown sont les moins satisfaits des PEMS, surtout parce que, selon eux, le suivi du personnel de DRHC est inadéquat et que les programmes ne les ont pas aidés efficacement à trouver un emploi. Les répondants ruraux affichent un degré de satisfaction quelque peu plus élevé quant à la rapidité avec laquelle on leur a offert des programmes et des services et à la qualité des services de présentation, et sont moins susceptibles d'être insatisfaits de l'information disponible pour les aider à choisir le programme leur convenant le mieux.

En résumé, aucune tendance importante ne se dégage du point de vue des différences dans les répercussions du programme chez les participants urbains et ruraux, bien que les données dont nous disposons portent à croire que les clients ruraux sont plus susceptibles d'être touchés par les PEMS que leurs homologues urbains. L'analyse multivariée des répercussions du programme montre un effet négatif chez les participants ruraux du point de vue du revenu, ce qui pourrait s'expliquer par le fait que la probabilité de trouver un emploi mieux rémunéré est plus faible dans les régions rurales. Cependant, compte tenu du taux de chômage plus important dans les régions rurales, comme l'indique le taux plus élevé de dépendance envers l'assurance-emploi[37] dans ces régions, il est sans doute surprenant que les résultats par rapport à l'emploi ne soient pas plus systématiquement positifs dans le cas des résidents urbains.

Enfin, dans les quelques cas où nous avons pu observer une différence de satisfaction entre les résidents urbains et ruraux, ces derniers étaient plus satisfaits que leurs homologues des villes. Cette dernière constatation semble indiquer que les résidents urbains attendent davantage des PEMS.

8.5 Leçons à tirer

Nous présentons dans cette section les principales leçons à retenir de l'évaluation formative.

8.5.1 Systèmes d'information et mesure du résultat

Leçon 1

De graves problèmes liés aux systèmes d'information ont été signalés,

problèmes qui entravent la capacité de suivre les progrès et les résultats des clients en temps opportun, et de fournir une information sur le marché du travail exacte et utilisable . Un grand nombre de difficultés, que soulignait également l'étude pancanadienne, ont contribué aux problèmes de système et montrent bien la gravité de la situation. Ces difficultés sont les suivantes :

- Aucune consigne claire de la gestion sur l'information qu'il y a lieu d'enregistrer, d'où des incohérences dans les données consignées par DRHC. Par exemple, on n'enregistre que l'information prioritaire sur les clients, comme les prestations d'AE, au détriment d'autres types d'information utile comme l'éducation, la profession ou l'industrie.
- Manque d'uniformité dans le suivi et le contrôle, certains tiers fournisseurs de services recevant des ressources supplémentaires pour assurer un contrôle alors que d'autres n'en bénéficient pas.
- Manque d'expertise du personnel fédéral et provincial quant au type de système de suivi de l'information nécessaire (logiciel).
- Faible échange d'information entre les ministères fédéraux et provinciaux à cause des problèmes de confidentialité des renseignements personnels, et absence de toute entente d'échange d'information, ce qui contribue à l'incapacité de présenter une image globale des services auxquels les clients ont eu recours dans l'ensemble du système au fil du temps.
- Trop peu de personnel gouvernemental, mal formé par ailleurs, ce qui a entraîné une certaine négligence au niveau des formalités administratives et rendu impossible le suivi des tiers fournisseurs de services afin de s'assurer qu'ils enregistrent l'information pertinente sur les clients et en assurent le suivi.
- Utilisation, pour suivre les clients, d'un système d'information (Contact IV) qui n'était pas conçu spécifiquement pour répondre aux exigences de l'EDMT en matière de suivi et de contrôle.

Les difficultés que nous avons pu relever au niveau de l'information ont des conséquences sur l'évaluation actuelle. Les problèmes liés aux données administratives, en particulier l'absence d'indicateurs précis pour les retours au travail, compromettent la possibilité d'évaluer avec précision les cibles de résultats. De plus, l'absence de codes d'identification dans les données administratives, ou leur inexactitude, a entravé notre capacité à établir le profil exact des participants, à inclure tous les membres de la population dans la base de sondage et, par conséquent, à constituer un échantillon vraiment représentatif, et prendre contact avec toutes les personnes faisant partie de l'échantillon retenu pour l'enquête. Les efforts pour obtenir l'information nécessaire nous ont obligés à examiner plusieurs bases de données différentes provenant de diverses sources. Ce processus était beaucoup plus complexe qu'il n'aurait dû l'être et n'a pas permis, de toute façon, d'obtenir des données complètes. Si ces problèmes de données ne sont pas réglés, les responsables de l'évaluation-bilan s'y heurteront à leur tour.

Leçon 2

Dans le cadre de l'évaluation des cibles de retours au travail et de prestations d'AE non versées prévues dans l'EDMT Canada-Î.-P.-É., les calculs effectués par EKOS ont montré que les deux cibles fixées pour l'année financière 1998-1999 ont été dépassées, en particulier la première. Le fait que la cible de retours au travail a été dépassée de près de 50 p. 100, bien qu'elle ait été haussée par rapport à l'année précédente, porte à croire que l'efficacité des PEMS s'est accrue parce que les responsables connaissent mieux les processus. Cependant, cela pourrait également indiquer que les cibles étaient trop basses et/ou que l'économie générait plus de possibilités d'emplois. De plus, en dépit du fait que les PEMS ont engendré plus de retours au travail que les cibles fixées, l'analyse d'EKOS a relevé une certaine incohérence entre les données de l'enquête et les données administratives quant à la façon de comptabiliser ces retours au travail. De plus, EKOS a exprimé son inquiétude quant à la façon de comptabiliser les prestations d'AE non versées. Ce problème avait déjà été soulevé à l'occasion de l'Évaluation formative pancanadienne des PEMS et des évaluations formatives de l'EDMT réalisées dans d'autres parties du pays.

Leçon 3

Selon l'analyse des répercussions des PEMS, il semblerait que l'ATI ait été particulièrement efficace pour intégrer les participants au marché du travail, comparativement aux non-participants. Ce résultat apparaissait même après avoir neutralisé les différences entre les caractéristiques des participants et des non-participants (p. ex., le niveau de scolarité) qui auraient pu expliquer l'avantage dont jouissaient les participants au chapitre de l'emploi sans compter l'intervention elle-même. Le fait que la plupart des autres interventions ne semblent avoir eu aucune influence particulière sur le retour au travail des participants, en dépit des effets positifs que nous avions d'abord constatés lors de l'analyse purement descriptive, donne à penser qu'il est nécessaire de tenir compte des caractéristiques des participants pour mesurer les répercussions du programme. En outre, comme on ne s'attend pas à ce que toutes les interventions produisent des résultats immédiats au chapitre de l'emploi, comme le fait l'ATI, l'analyse donne également à penser qu'il est probablement trop tôt pour mesurer la véritable capacité de chaque PEMS de créer de l'emploi dans le cadre temporel de cette évaluation. Quant aux autres résultats, on a pu constater que l'ATI permettait de réduire le recours à l'AE par rapport aux non-participants, mais qu'il n'y avait, à ce jour, aucun indice d'une réduction quelconque de la dépendance envers le soutien du revenu. Nous n'avons pas davantage relevé d'augmentation du revenu, quelle que soit la PEMS.

8.5.2 Prestations des services

Leçon 4

Bien que la plupart des clients semblent tout à fait satisfaits des programmes et des services dont ils ont bénéficié, certains se disent malgré tout mécontents de la façon dont ils sont traités quand ils veulent y avoir accès. Ils sont insatisfaits de l'environnement des CRHC et du manque d'information sur les programmes et les services disponibles.

Leçon 5

Les PEMS sont généralement bien adaptées aux besoins locaux, en partie grâce au fait que les gestionnaires des CRHC ont le pouvoir d'engager des dépenses allant jusqu'à 75 000 $. On estime cependant qu'il existe un manque d'uniformité entre les différents CRHC quant à la façon dont les programmes sont appliqués, au montant de l'aide financière accordée aux clients, etc. Bien sûr, des compromis sont inévitables ici, car plus on laisse de souplesse et de possibilité d'adaptation aux fonctionnaires, plus on risque que l'application du programme manque d'uniformité d'une région à l'autre. La souplesse à l'échelle régionale est une caractéristique souhaitée, mais les clients estiment qu'il y a trop d'incohérences entre les différents CRHC et que cela est injuste.

8.5.3 Pertinence et conception du programme

Leçon 6

On considère généralement que l'EDMT répond aux besoins des secteurs industriels ciblés, des employeurs, des collectivités et des habitants de l'Île. Selon les répondants, cette entente serait également pertinente en ce sens que les PEMS peuvent contribuer à prolonger l'inter-saison des industries saisonnières et à diversifier l'économie de l'Île grâce à des industries non saisonnières. On souligne toutefois que cette diversification peut nécessiter un changement dans la façon dont les insulaires perçoivent leur vie professionnelle et leur économie du point de vue de leur dépendance envers le travail saisonnier. Certains cadres supérieurs du gouvernement fédéral estiment que les PEMS s'inscrivent dans les priorités du gouvernement, ses objectifs et le mandat de DRHC, mais les fonctionnaires provinciaux, quant à eux, sont d'avis que les anciens programmes de DRHC doivent être davantage adaptés aux besoins particuliers de l'Île.

Leçon 7

Les avis sont partagés et il existe une certaine confusion pour ce qui est de l'harmonisation et de la complémentarité des PEMS avec d'autres mesures provinciales et fédérales. Les gestionnaires supérieurs semblent en général convaincus qu'il n'y a pas de chevauchement majeur, alors que les gestionnaires intermédiaires et le personnel de première ligne perçoivent un certain dédoublement et un manque de coordination entre les programmes fédéraux et provinciaux, dans le cas, par exemple, des subventions salariales, du travail indépendant et des programmes destinés à la jeunesse. De plus,

l'Évaluation formative nationale de l'EDMT de 1998 avait déjà souligné cette possibilité de dédoublement au Canada atlantique.

Leçon 8

De nombreux répondants croient que le fait d'imposer l'admissibilité à l'AE comme critère de participation aux programmes de l'EDMT crée un vide important au niveau des programmes puisque de nombreux habitants de l'Île, comme ceux qui ont actuellement un emploi, les travailleurs indépendants, les jeunes, les chômeurs de longue date et les personnes handicapées, ne peuvent de ce fait accéder aux PEMS. De plus, de nombreux répondants soulignent l'absence apparente de services pour les personnes ayant actuellement un emploi (p. ex., le perfectionnement des compétences, en particulier dans les secteurs prioritaires) comme exemple de ce vide au chapitre des programmes axés sur le marché du travail. Au cours de l'évaluation, nous ne nous sommes attachés qu'aux PEMS et à leur bassin de clientèle et nous n'avons pas examiné les besoins particuliers de ces autres groupes. Pour y répondre, il faudrait mettre en place une stratégie globale de développement du marché du travail pour l'ensemble de la province, ce qui va bien au-delà du champ de cette évaluation.

8.5.4 Partenariats communautaires

Leçon 9

Bien que l'on ait réussi à mettre en place des partenariats communautaires productifs avec les organismes communautaires, il faudrait, selon les intervenants et les employés de première ligne des CRHC, améliorer les consultations et les ententes de partenariat avec les organismes communautaires de « la base ». Même s'ils ont été consultés dans le cadre de l'élaboration du plan d'affaires de l'EDMT de 1998-1999, les groupes communautaires aimeraient avoir davantage leur mot à dire dans la planification et l'application de l'entente. Les constatations de l'Évaluation nationale des PEMS de 1998 avaient également souligné ce besoin de consulter les collectivités et d'établir des partenariats avec elles.

8.5.5 Partenariat fédéral-provincial et cogestion

Leçon 10

Au niveau de la gestion supérieure, on estime que la cogestion a eu plusieurs répercussions positives dont une meilleure communication, plus de compréhension mutuelle et de partage des connaissances, la collaboration dans la prise de décision et une meilleure coordination des initiatives conjointes. Cependant, pour plusieurs, la gestion ne communique pas toujours très bien avec le personnel de première ligne, ce qui crée une certaine confusion au sujet des programmes. Le personnel de DRHC estime également que le manque d'échange d'information entre les intervenants des gouvernements fédéral et provincial sur les clients de l'AE et de l'AS limite les possibilités de

trouver des solutions productives à long terme pour ces deux types de clients. En outre, le personnel est très préoccupé par ce qui risque de se passer à long terme par rapport au développement du marché du travail, et s'inquiète de la possibilité que les programmes soient finalement transférés en totalité à la province et que certains employés fédéraux perdent leur emploi dans l'opération.

Leçon 11

Le modèle de cogestion de l'EDMT a été très utile pour les deux paliers de gouvernement. Au moment de la signature de l'Entente en 1997, à l'exception du ministère de la Santé et des Services sociaux, la province avait peu d'expérience dans la prestation des programmes et des services d'emploi, tandis que DRHC pouvait bénéficier de l'expertise de la province en matière de développement économique. Le palier bureaucratique ainsi ajouté à l'administration des programmes a cependant provoqué des délais dans le processus d'examen et d'approbation des projets.

8.5.6 Constatations pancanadiennes

Leçon 12

Dans cette évaluation, de nombreuses constatations font écho à celles que l'on peut lire dans le rapport sur l'Évaluation formative pancanadienne de 1998 des Prestations d'emploi et mesures de soutien. Les voici :

- En ce qui concerne l'application du programme et la prestation des services à l'échelle locale, le rapport national fait état d'un certain risque de chevauchement entre les PEMS et d'autres programmes comme Aide au travail indépendant et les programmes d'entrepreneuriat de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA). Ce rapport souligne aussi la souplesse dans la prestation des services à l'échelle locale, tout en mentionnant le risque du manque d'uniformité entre les divers CRHC, ce que nous faisons également ici.
- Dans l'évaluation nationale, on fait état des difficultés que doit surmonter la clientèle pour accéder aux services et des préoccupations relatives au caractère restrictif des critères d'admissibilité, ce que nous faisons également dans notre étude.
- Le rapport de l'évaluation nationale faisait état d'un degré de satisfaction modéré à élevé à l'égard de la prestation des services, les taux de satisfaction les plus élevés ayant été relevés à l'Î.-P.-É. De la même façon, lors de notre évaluation, le degré de satisfaction des personnes interrogées au sujet des services variait de modéré à très élevé.
- Pour ce qui est des répercussions des PEMS sur les participants, l'étude nationale a permis de constater que les bénéficiaires des programmes ont tiré avantage de leur participation non seulement en trouvant un emploi, mais

également en perfectionnant leurs compétences, en acquérant une expérience de travail et en prenant confiance en eux, ce qui, à long terme, devrait déboucher sur de l'emploi. De la même façon, lors de l'Évaluation formative de l'EDMT Canada-Î.-P.-É., les données qualitatives que nous avons recueillies indiquent que les PEMS ont eu un effet positif sur l'attitude des participants et leurs compétences, et on constate aussi que les bénéficiaires des PEMS, notamment les participants au programme ATI, ont trouvé de l'emploi à la fin de leur intervention.

- À l'instar du rapport pancanadien, notre évaluation fait état de quelques effets bénéfiques des PEMS sur les collectivités, et en particulier sur le développement social, du point de vue de la mise en valeur du potentiel par les organisations non gouvernementales (ONG).
- Enfin, dans le rapport pancanadien, on souligne certaines préoccupations en ce qui concerne la qualité des systèmes d'information, plus précisément en matière de suivi et de contrôle, problèmes qui pourraient nuire à l'évaluation-bilan. Nous tirons également cette conclusion dans notre évaluation.

8.6 Réponse de la direction

Le Comité de gestion de l'Entente Canada-Île-du-Prince-Édouard sur le développement du marché du travail (EDMT) a examiné l'*Évaluation formative de l'Entente Canada-Île-du-Prince-Édouard sur le développement du marché du travail* et est très heureux d'avoir reçu cette rétroaction. Le Comité entend se servir des résultats de l'évaluation pour améliorer ses processus décisionnels, ainsi que les programmes et les services mis à la disposition des habitants de l'Île-du-Prince-Édouard.

L'évaluation formative met l'accent sur le modèle de partenariat conçu pour élaborer et gérer l'EDMT et l'application des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) dont peuvent se prévaloir les clients admissibles à l'assurance-emploi. Une grande partie de l'information porte sur les cinq prestations d'emploi, c'est-à-dire les programmes conçus pour obtenir des résultats à court terme. On a également réuni des données qualitatives sur les mesures de soutien, comme les Partenariats locaux sur le marché du travail (PLMT). L'évaluation présente un examen préliminaire de la mise en oeuvre de l'EDMT à partir de l'information recueillie pour la période allant de décembre 1998 à octobre 1999. D'autres tendances et résultats ressortiront de l'évaluation-bilan qui suivra.

De façon générale, on peut conclure de l'évaluation formative que **les programmes liés à l'EDMT sont pertinents aux besoins des habitants de l'Île, des collectivités, des employeurs et des secteurs en croissance de l'industrie. Les PEMS peuvent servir à prolonger l'inter-saison de l'industrie saisonnière et à diversifier l'économie de l'Île en donnant naissance à des industries non saisonnières.** De plus, la valeur de l'approche du partenariat est

avérée, mais on souligne également les améliorations qu'il conviendrait d'apporter.

L'un des points forts reconnus du modèle de cogestion est la somme des connaissances collectives et la diversité des perspectives que les intervenants du marché du travail peuvent mettre à profit au cours du processus de planification et de prise de décision. La combinaison de la grande expérience de DRHC dans le domaine des programmes liés au marché du travail et de la prestation de services, et de l'expertise de la province en matière de développement économique, s'est révélée efficace pour le développement du marché du travail à l'Î.-P.-É.

Par exemple, l'accent mis sur les secteurs industriels ayant un bon potentiel de croissance a permis de créer des emplois pour de nombreux habitants. En replaçant le développement du marché du travail dans le contexte économique de l'Î.-P.-É., il est possible de faire des investissements financiers stratégiques.

L'un des principes établis dans l'EDMT pour orienter les efforts des intervenants du marché du travail dans la mise sur pied de leurs partenariats est d'harmoniser les programmes d'emploi pour faire en sorte qu'il n'y ait pas de dédoublements et de chevauchements inutiles. Si l'on en croit l'évaluation, le fait d'avoir nommé des représentants des deux gouvernements au Comité de gestion a permis de réduire le dédoublement des services. Cependant, la gestion s'efforce toujours de mettre en oeuvre les programmes de façon stratégique afin de minimiser les chevauchements et de pallier les carences en matière de prestation de services.

La coopération établie entre les intervenants du marché est importante, mais on a pu déceler dans l'évaluation des difficultés liées à la structure de gestion. On s'est dit inquiet du fait que le modèle de cogestion entraîne des retards dans certains processus d'approbation. On a souligné également que l'application quotidienne de ce modèle renforcé exigeait beaucoup de ressources.

Le Comité de gestion reconnaît que travailler ensemble a été très instructif et que des améliorations ont été apportées avec le temps. Le problème initial des délais a été examiné et le Comité continue à veiller à ce que les processus soient efficaces et opportuns.

L'évaluation des PEMS montre que les cibles fixées sont toujours atteintes. L'analyse multivariée de la participation aux PEMS indique une différence entre les résultats des participants ruraux et ceux de leur homologues urbains, les premiers affichant des périodes d'emploi plus longues, tandis que les derniers sont plus susceptibles de trouver des emplois à temps plein. De plus, les résultats positifs de l'emploi du point de vue qualitatif, dont l'amélioration de la confiance en soi et de l'estime de soi, sont attribués à la participation aux PEMS.

Les employeurs considèrent que les PEMS ont permis à leur entreprise de devenir plus viable et plus stable. Cependant, ils

estiment egalement que le programme des Subventions salariales ciblées (SSC) pourrait être conçu de façon un peu plus souple afin de favoriser la création d'emplois durables. Le caractère saisonnier de l'économie de l'Île doit être prise en compte dans l'élaboration de stratégies à long terme du marché du travail. **Les employeurs, comme le Comité de gestion, estiment que la mise en oeuvre de PEMS spécialement adaptées à l'Î.-P.-É. est un élément essentiel à la création d'emplois de longue durée.**

En ce qui a trait au service à la clientèle, les clients, les employeurs et les fournisseurs de services ont signalé l'existence de problèmes liés à la qualité et à l'uniformité de l'information et des services de présentation. Là encore, ce groupe **[...] souligne la nécessité d'améliorer les PEMS et de les adapter aux besoins économiques particuliers des habitants de l'Île**.

On s'efforce actuellement d'établir un équilibre entre la souplesse et l'uniformité dans ces domaines et d'améliorer l'application du programme grâce à un suivi plus rigoureux du marché du travail et de l'information sur le client, à une plus grande sensibilisation du public et à un meilleur service à la clientèle. On tient également compte des particularités de l'Î.-P.-É. dans les décisions relatives au financement. Le Comité de gestion poursuit sa démarche et s'emploie à mettre en place des programmes propres à l'économie de l'Île.

Le Comité de gestion de l'EDMT reconnaît la pertinence des problèmes soulevés par les fournisseurs de services, les employeurs et les Prince-Édouardiens en général en ce qui concerne les besoins liés au marché des personnes qui ne sont pas admissibles aux PEMS. Celles qui ne sont pas admissibles à l'AE, en particulier [...] les travailleurs employés, les jeunes et les personnes ayant peu de liens avec le marché du travail, n'ont pas accès à des programmes intéressants qui pourraient améliorer leur situation sur le marché du travail. Il faut se préoccuper de ces gens-là, peut-être pas nécessairement dans le cadre de cette entente, pour faire en sorte qu'ils puissent participer pleinement au marché du travail.

Les résultats de l'évaluation corroborent ceux de l'*Évaluation formative pancanadienne des prestations d'emploi et mesures de soutien* publiée en 1998, mais la présente évaluation renferme davantage de détails sur les problèmes particuliers de l'Île. L'évaluation formative de l'EDMT constituera une base solide sur laquelle pourra s'appuyer l'évaluation-bilan à venir, alors que les intervenants mettent tout en oeuvre pour obtenir des effets et des résultats positifs sur le marché du travail.

L'évaluation formative de l'Entente Canada-Île-du-Prince-Édouard sur le développement du marché du travail (EDMT) propose aux intervenants fédéraux et provinciaux des recommandations intéressantes pour améliorer l'efficacité des programmes et des services offerts aux habitants de l'Île qui sont admissibles à l'AE. Le Comité de gestion s'engage à offrir des programmes et services

pertinents et de haute qualité, conçus de façon à répondre aux besoins particuliers des habitants de l'Île-du-Prince-Édouard.

TABLE DES MATIERES

Annexe A : Description des Prestations d'emploi et mesures de soutien

Prestations d'emploi

- *Subventions salariales ciblées (SSC) :* L'objectif est d'aider les personnes sans emploi depuis longtemps et qui risquent d'être en chômage pendant une longue période, de même que celles qui manquent d'expérience ou qui doivent surmonter d'autres obstacles à l'emploi, à trouver un emploi et à acquérir une expérience professionnelle. Cette aide prend la forme de subventions salariales temporaires accordées aux employeurs admissibles, à titre de mesure incitative, pour les aider à assumer les coûts associés à l'orientation de carrière. Cette subvention ne peut être utilisée pendant plus de 78 semaines, ni dépasser 60 p. 100 du salaire total versé à l'employé. Elle peut cependant varier (par exemple, 75 p. 100 du salaire pendant les 26 premières semaines, à zéro pendant les 26 semaines suivantes, pour revenir à 40 p. 100 pendant les 26 dernières semaines). La durée moyenne de la période de subvention est de 26 à 30 semaines.
- *Aide au travail indépendant :* L'objectif de cette initiative est d'aider les personnes en chômage qui disposent d'un bon plan d'affaires à créer de l'emploi pour eux-mêmes ou pour d'autres. Des organismes intervenants aident les clients à élaborer un plan d'affaires, donnent des conseils et sont en mesure de les orienter vers d'autres services de soutien. Les bénéficiaires de cette mesure continuent à toucher des prestations d'assurance-emploi (AE) jusqu'à concurrence de 52 semaines; les personnes handicapées peuvent toucher des prestations pendant 26 semaines de plus si leur handicap les empêche de rendre leur entreprise viable en un an. Les frais de garde d'enfants et autres dépenses personnelles peuvent être couverts également.
- *Partenariats pour la création d'emplois (PCE) :* L'objectif du programme Partenariats pour la création d'emploi est de créer des possibilités d'expérience professionnelle enrichissante au moyen d'emplois temporaires, en offrant des subventions salariales aux employeurs admissibles pour les aider à créer des emplois permanents. Les employeurs et les agents de prestation conjuguent leurs efforts pour créer des emplois. L'agent de prestation accorde une contribution pouvant aller jusqu'à 100 p. 100 de la rémunération (prestations d'AE). L'employeur complète le montant de la prestation pour atteindre le taux

salarial courant, et est tenu d'assurer le suivi et le contrôle des résultats du client. Les prestations peuvent également couvrir les frais de garde d'enfants, le transport et les dépenses découlant d'un handicap. La durée maximale d'un projet est de 52 semaines.

- *Achat de formation (Clause d'extinction le 30 juin 1999) :* L'objectif de cette prestation était d'encourager les chômeurs à acquérir des compétences grâce à l'éducation et à la formation, de façon à se libérer de la dépendance envers les prestations d'AE et à trouver un emploi. Parmi les composantes du programme Achat de formation, mentionnons les achats de places de formation entre gouvernements, les achats directs de formation, la coordination d'achats groupés dans le cadre d'un accord de contribution, et la formation par projet dispensée par les intervenants de la collectivité afin d'offrir de la formation et de permettre aux intéressés d'acquérir une expérience professionnelle. La participation au programme était basée sur l'évaluation locale de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) des possibilités de réemploi que la formation permettait de créer. À la suite de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'assurance-emploi*, en 1995, DRHC a décidé de mettre fin graduellement aux programmes d'achat direct d'éducation et de formation, aux allocations de formation, et au programme des « Étudiants indépendants » que le Ministère finançait auparavant dans le cadre de la *Loi sur l'assurance-chômage* et de la *Loi nationale sur la formation* . Cette prestation a, par conséquent, été remplacée par le programme Perfectionnement des compétences, le 30 juin 1999.
- *Perfectionnement des compétences (PC) :* Ce programme accorde un soutien financier négocié aux clients de l'AE admissibles pour acheter de la formation ou de l'éducation afin de trouver un emploi. Ce financement consiste en une combinaison de contributions du client, et de contributions et subventions remboursables. Le programme est adapté au client plutôt que dispensé de façon institutionnelle. Le programme *Étudiants indépendants* de la catégorie élargie était le précurseur de Perfectionnement des compétences, qui avait été mis en place à titre provisoire afin de combler le vide laissé par l'élimination de la prolongation de l'assurance-emploi pour les prestataires payant des frais de scolarité. Selon ce programme, les prestataires d'AE payaient leurs propres frais de scolarité, mais pouvaient obtenir une aide financière en plus de leurs prestations d'AE pendant la durée de leur formation[38]. Perfectionnement des compétences a remplacé le programme Achats de formation et Étudiants indépendants en juillet 1999.

Mesures de soutien

- *Services d'aide à l'emploi (SAE)* : Ce programme, dont l'application se fait à l'échelle locale, offre des mesures incitatives à des parrains tiers (organismes et groupes communautaires) afin qu'ils puissent aider les personnes en

chômage à trouver un emploi et à le conserver. L'Association canadienne pour la santé mentale, le Conseil des personnes handicapées de l'Î.-P.-É. et Tremploy sont les trois principaux organismes participant à ce programme. Parmi les activités généralement offertes dans le cadre des SAE, mentionnons : l'information sur le marché du travail, le counselling individuel, les groupes de recherche d'emploi, les services de présentation, les activités de sensibilisation et d'éducation (p. ex., sensibilisation à l'existence des bureaux de placement), la mise en valeur des clients, l'encouragement au travail bénévole, et la recommandation de diverses prestations d'emploi. Dans ce dernier cas, l'organisme tiers s'occupe de l'accès aux mesures, tandis que l'agent de prestation signe des ententes avec les clients et les autres parties. Les ententes de parrainage ne doivent pas dépasser 52 semaines, mais peuvent être renouvelées en cas de succès du projet.

- *Partenariats locaux du marché du travail (PLMT)* : Dans le cadre de cette mesure de soutien dispensée conjointement à l'échelle locale et nationale, les centres de ressources humaines du Canada et d'autres agents de prestation peuvent décider d'établir un partenariat avec le gouvernement provincial ou municipal, les bureaux régionaux, les clients ou d'autres organismes, afin d'aider les gens à retrouver du travail sur place. L'objectif de cette composante est d'encourager les collectivités à prendre en charge la responsabilité de répondre à leurs propres besoins en matière d'emploi en s'appuyant sur les valeurs locales et l'infrastructure existante. Grâce au développement des relations entre les organismes communautaires, on peut, dans le domaine des ressources humaines et de l'économie, lancer des stratégies qui permettront de créer des emplois grâce à des projets communautaires. Parmi les projets soutenus, mentionnons le développement des partenariats et du leadership, les communications et la promotion. Les accords de partenariat ne doivent pas dépasser trois ans, et peuvent être combinés dans le cadre d'un projet de création d'emploi.
- *Recherche et innovation* : Dans le cadre de cette mesure fédérale, on s'intéresse aux projets d'envergure nationale qui, entre autres objectifs, visent la recherche appliquée ayant un potentiel élevé de diffusion à grande échelle. Les activités et l'expérimentation, qui sont lancées par l'Administration centrale de DRHC, se rattachent aux enjeux liés au développement du marché du travail et visant à régler les problèmes de stratégie et de conception.

TABLE DES MATIÈRES

Annexe B : Atteinte des cibles de résultats

Comme toutes les autres Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) conclues avec les provinces et les territoires, l'Entente Canada-Île-du-Prince-Édouard sur le développement du marché du travail précise des cibles de résultats pour les Prestations d'emploi et mesures de soutien dans trois domaines : les bénéficiaires de l'assurance-emploi (AE) servis, le retour au travail des participants, en particulier des prestataires actifs de l'AE, et les prestations d'AE non versées par suite du retour au travail des prestataires actifs avant la fin de leur période de prestation. En vertu de l'EDMT Canada-Î.-P.-É., ces cibles doivent être examinées chaque année et, au besoin, modifiées afin de refléter l'évolution de la situation ou de corriger leur manque de précision. Dans cette annexe, nous avons recours à des données administratives et à des données tirées de l'enquête menée lors de l'évaluation afin de déterminer dans quelle mesure on a atteint les deux dernières cibles, à savoir les retours au travail et les prestations d'AE non versées, puisque l'intérêt de la gestion n'est plus axé sur le nombre de prestataires actifs ayant bénéficié des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS).

Nous présentons dans cette annexe le résultat de deux exercices. La pièce B.1 affiche les résultats de la mesure de l'atteinte des cibles annuelles. Les colonnes 1 et 2 indiquent les cibles des années financières 1997-1998 et 1998-1999 pour toutes les prestations et mesures actives prévues dans l'EDMT Canada-Î.-P.-É[39]. La pièce B.2, quant à elle, montre les résultats de la mesure du succès, basée sur les mêmes mesures de résultat, mais pour les PEMS examinées lors de l'enquête, soit les Subventions salariales ciblées (SSC), l'Aide au travail indépendant (ATI), les Partenariats pour la création d'emplois (PCE), les Achats de formation et les Étudiants indépendants, ainsi que les Services d'aide à l'emploi (SAE). Nous avons également recours à des données administratives et d'enquête pour évaluer la première mesure de résultat (retour au travail)[40], et à des données administratives dans le cas des autres indicateurs de résultat (prestations d'AE non versées). Il convient de remarquer que les chiffres indiqués dans cette pièce correspondent à la période allant du 26 avril 1997 au 31 octobre 1998, soit la période d'application des cinq PEMS retenues pour l'enquête. *Notez également que la différence des ensembles de données et des méthodes utilisées se traduit probablement par des différences dans les résultats.*

Il est également important de signaler que les chiffres de la pièce B.1 correspondent à *l'ensemble* des prestations d'emploi et mesures actives prévues dans l'EDMT Canada-Î.-P.-É., y compris des services comme les interviews de counselling individuel et les services de groupe[41] auxquels les clients de l'AE peuvent avoir accès indépendamment des prestations et des mesures évaluées. Par ailleurs, les chiffres de l'annexe B.2 ne s'appliquent, qu'aux cinq prestations et mesures ayant fait l'objet de l'enquête et pendant la période en question (26 avril 1997 au 31 octobre 1998). *Par conséquent, il ne faudrait pas faire de comparaison entre les chiffres indiqués dans ces deux pièces.*

1. Atteinte des cibles de résultats

Dans cette sous-section, nous présentons les résultats de nos calculs relatifs à l'atteinte des cibles de responsabilité par rapport aux résultats.

Le panel 1 de la pièce B.1, colonne 3, montre que la cible des participants étant retournés au travail après l'intervention a été dépassée de plus de 20 p. 100 (2 170/1 800) en 1997-1998. Remarquons que le résultat de la colonne 3 (2 170) est celui qui a été publié dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 1998*, chiffre que nous avons pu confirmer au moyen des données administratives du Fichier des résultats de la Direction générale de l'investissement dans les ressources humaines (DGIRH) pour 1997-1998. Soulignons également que la cible de 1998-1999 (colonne 2) avait été augmentée par rapport à l'année précédente (colonne 1), en partie probablement pour tenir compte de son dépassement cette année-là. Enfin, à la colonne 4, nous montrons, à partir du Fichier des résultats de 1998-1999 de la DGIRH, que la cible de 1998-1999 avait été dépassée elle aussi, cette fois de 45 p. 100 de la cible (2 000) fixée pour cet exercice, ce qui serait la preuve de l'efficacité des PEMS et montrerait la nécessité de relever de nouveau ces cibles. Ce résultat pourrait également être dû à une amélioration de la situation économique, amélioration qui se serait traduite par de plus grandes possibilités d'emploi.

Le panel 2 de la pièce B.1 affiche le résultat de nos calculs des prestations d'AE non versées. Les colonnes 1 et 2 indiquent les cibles de 7,8 millions de dollars pour l'année financière 1997-1998 et de 4 millions de dollars pour l'exercice 1998-1999. Les colonnes 3 et 4 donnent le montant des prestations d'AE non versées selon les données administratives. Remarquons que ces sommes proviennent des prestataires actifs de l'AE puisque les anciens prestataires réadmissibles ne peuvent, quant à eux, générer de prestations non versées. Ces résultats sont tirés du Fichier des résultats de la DGIRH pour les différentes années financières, alors qu'on a additionné les prestations qui n'ont pas été versées dans le cas des personnes identifiées dans le fichier par un code de retour au travail (RT). Pour l'année financière 1997-1998, la colonne 3 affiche, pour les 2 170 RT, une somme de 4 142 331 $ en prestations non versées, chiffre qui est légèrement supérieur à celui de 4,120,672 $, publié dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 1998* . Il est loin de la cible de 7,8 millions de dollars qui avait été fixée pour cette année-là (colonne 1), ce qui pourrait être l'une des raisons pour lesquelles elle a été réduite en 1998-1999 (colonne 2). Pour 1998-1999, la colonne 4 de la pièce B.1 affiche, pour 2 963 retours au travail pendant l'année, un total de 4 537 329 $ en prestations non versées, ce qui, cette fois, *dépasse* de plus de 12 p. 100 la cible fixée pour l'année, que l'on trouve à la colonne 2. Il semblerait donc que les cibles ont été fixées à un niveau plus réaliste. Le fait que les retours au travail ont augmenté entre 1997-1998 et 1998-1999 dans une plus forte proportion que les prestations d'AE non versées porte à croire

qu'un grand nombre de ces retours au travail supplémentaires ont été effectués par des anciens prestataires réadmissibles qui, par conséquent, ne généraient pas de prestations d'AE non versées, et/ou par des prestataires actifs étant retournés au travail à la fin de leur période de prestations, et qui une fois encore, ne généraient aucune prestation d'AE non versée.

Pièce B.1 - Atteinte des cibles de résultats pour les PEMS, 1997-1998 et 1998-1999

	Cibles*		**Résultats**	
	1997-1998	**1998-1999**	**1997-1998****	**1998-1999**
	(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**
Panel 1 Nombre de clients de l'AE bénéficiaires des PEMS qui sont retournés au travail	1 800	2 000	2 170	2 963
Panel 2 Prestations d'AE non versées ($) à la suite du retour au travail des prestataires actifs ayant bénéficié des PEMS	7 800 000	4 000 000	4 142 331	4 537 329

* Cibles fixées à l'origine dans l'EDMT Canada-Î.-P.-É. et le plan d'affaires pour 1998-1999.
** Chiffres semblables à ceux du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 1998.*

2. Mesure du résultat pour les cinq PEMS à l'étude

Dans cette sous-section, nous avons recours à des données administratives et d'enquête pour examiner les mesures de résultat des cinq PEMS qui ont fait l'objet de l'évaluation (26 avril 1997 au 31 octobre 1998). Il convient de signaler que ces chiffres ne peuvent être comparés à ceux de la section précédente parce que ces derniers s'appliquent à l'ensemble des PEMS et sont affichés selon l'année financière. Nous ne nous intéressons qu'à ces cinq PEMS parce que ce sont elles qui faisaient l'objet de l'enquête menée au cours de l'évaluation, et dont les résultats sur le plan de l'emploi pourront être comparés à l'indicateur du retour au travail des données administratives. Les mesures du résultat correspondent aux cibles de responsabilité dont nous avons discuté dans la partie précédente. Parallèlement, nous profitons de cette occasion pour examiner les données et les méthodes que la DGIRH applique pour mesurer les résultats. Veuillez remarquer que nous nous attendons, compte tenu de la différence des méthodes et des ensembles de données utilisés, à ce que les résultats soient eux aussi différents.

Retours au travail

La pièce B.2, panel 1, affiche les résultats de nos calculs relatifs à la mesure des retours au travail pendant la période en question. Ici, nous

présentons tout d'abord, dans la rangée non numérotée du panel, le résultat du calcul des retours au travail selon les données administratives puis, dans les trois rangées suivantes (1 à 3), le nombre de retours au travail d'après les taux d'emploi de l'enquête, appliqués au nombre de participants selon les données administratives. Pour ce faire, nous multiplions i) le total des bénéficiaires des PEMS selon les données administratives (5 731) par ii) trois taux d'emploi tirés des résultats de l'enquête. Ces taux sont les suivants : 1) ayant occupé un emploi après l'intervention (86 p. 100); 2) employé pendant 12 semaines consécutives à !a suite de l'intervention (74 p. 100); 3) actuellement employé (59 p. 100). Veuillez remarquer que la deuxième mesure de l'emploi, c'est-à-dire les personnes employées pendant 12 semaines consécutives, est celle qui se rapproche le plus de la mesure de l'emploi préconisée dans l'EDMT Canada-Î.-P.-É.

La comparaison entre la rangée non numérotée du panel 1 de la pièce B.2 et les trois rangées suivantes montre que la mesure des retours au travail selon les données administratives (2 741) sous-estimerait le total réel des retours au travail d'après ce que révèle l'enquête (3 381 à 4 927). En pourcentage, ce chiffre de 2 741, en comparaison des chiffres des rangées 1 à 3, montre que 56 p. 100 à 81 p. 100 seulement des retours au travail réels, selon l'enquête, sont enregistrés dans la base de données administratives[42]. Le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 1998* indiquait qu'il pourrait y avoir une sous-estimation, qui peut s'expliquer par le fait que les systèmes informatiques utilisés pour assurer le suivi des clients et échanger les données n'étaient pas tout à fait opérationnels au moment du lancement du programme.

Pièce B.2 - Mesure des résultats de cinq PEMS*, 26 avril 1997 au 31 octobre 1999

Mesure des résultats	Résultats
Panel 1 —Nombre de clients de l'AE qui sont retournés au travail	2 741[1] (1) 4927[2] (2) 4241[2] (3) 3381[2]
Panel 2 —Prestations d'AE non versées ($)	4 713 495[1] (1) 4591 688[3] (2) 3062 573[3]

* Les chiffres ne s'appliquent qu'aux cinq PEMS retenues pour l'enquête et, par conséquent, ne peuvent être comparés à ceux de la pièce précédente, qui porte sur l'ensemble des PEMS.
1 Tiré directement du fichier des données administratives de la DGIRH.
2 Basé sur le nombre de participants, multiplié par trois mesures de l'emploi d'après les données d'enquête : 1) ayant occupé un emploi après l'intervention, 2) employé pendant 12 mois consécutifs, 3) actuellement employé. Voir le texte pour plus de détails.
3 Calculs basés sur les méthodes de 1) EKOS et 2) ARC, telles que décrites dans le texte.

Prestations d'AE non versées

La pièce B.2, panel 2, affiche les résultats de nos efforts pour mesurer le succès de cinq PEMS par rapport aux prestations d'AE non versées pendant la période à l'étude. Nous présentons également les problèmes éventuels que pourraient entraîner les données et les méthodes utilisées.

Examinons tout d'abord le montant des prestations d'AE non versées selon les données administratives. Pour calculer ce montant, nous avons tout d'abord fusionné le fichier des participants et le Fichier des résultats et obtenu un appariement dans le cas de 1 047 participants seulement sur un total de 2 170 RT dans le Fichier des résultats de 1997-1998, et 2 358 cas sur un total de 2 963, d'après le Fichier des résultats de 1998-1999. Après avoir éliminé les participants dont la date de début de l'intervention était antérieure au 26 avril 1997 ou postérieure au 31 octobre 1999, nous avons constaté que le nombre d'observations était tombé à 2 741. Sur ce nombre, les prestations non versées étaient supérieures à zéro dans 1 285 cas seulement, le reste des gens ayant épuisé leurs prestations d'AE avant de retourner au travail, de sorte qu'aucune économie n'a été réalisé en raison de prestations d'AE non versées. Ensuite, nous avons totalisé les prestations non versées d'après le Fichier des résultats de ces 1 285 cas. Comme le montre la deuxième rangée non numérotée du panel 2 de la pièce B.2, le montant total est de 4 713 495 $ en prestations d'AE non versées pour les cinq PEMS entre le 26 avril 1997 et le 31 octobre 1998.

Les deux rangées suivantes (1 et 2) du panel 2 de la pièce B.2 affichent les résultats de deux autres méthodes servant à calculer les prestations d'AE non versées. La première consiste à additionner les différences entre les prestations d'AE payées et les prestations d'AE autorisées pour l'ensemble des prestataires. La deuxième, appelée méthode ARC (Applied Research Consultants), consiste à additionner les différences entre les prestations payées après la date de RT et le reste des prestations admissibles pour l'ensemble des prestataires. Nous examinerons ci-après chacune de ces méthodes.

a) Méthode d'EKOS

Dans cette approche, nous commençons par déterminer quelles sont les personnes marquées d'un code de RT dans le fichier des participants. Nous procédons ainsi car des prestations d'AE non versées peuvent s'expliquer par d'autres motifs qu'un retour au travail. De plus, si nous calculions les prestations d'AE non versées sans tenir compte des RT, cela pourrait donner lieu à une surestimation des prestations réellement non versées aux fins de l'EDMT Canada-Î.-P.-É[43]. (De la même façon, il arrive que des personnes inscrites dans le Fichier des résultats ne fassent l'objet d'aucune fiche correspondante dans celui des participants si leur retour au travail est associé à une intervention qui n'est pas offerte dans le cadre des PEMS[44]. Nous avons calculé les prestations non versées à 1 407 bénéficiaires des PEMS d'après le fichier des participants qui avaient également un code de RT dans le Fichier des résultats de 1997-1998 et 1998-1999.

et pour lesquels les prestations non versées étaient supérieures à zéro. Pour chacune de ces personnes, nous avons soustrait les prestations payées des prestations admissibles, et additionné ces différences pour toutes les personnes. Au total, les prestations non versées s'élevaient à 4 591 688 $, comme l'indique la rangée 1 du panel 2 de la pièce B.2. Ce chiffre est de 121 807 $ inférieur au total des prestations non versées tiré directement des données administratives (4 713 495 $), comme l'indique la rangée non numérotée.

Plusieurs raisons peuvent expliquer cette différence entre les calculs basés sur les chiffres de la DGIRH et ceux d'EKOS, qui supposent explicitement que les prestations payées sont soustraites des prestations admissibles. Tout d'abord, seules les demandes d'AE liées à une intervention sont incluses dans les calculs d'EKOS, tandis que dans son calcul des prestations non versées, la DGIRH inclut certaines prestations qui ne sont pas liées à une intervention enregistrée pour notre population. Deuxièmement, les calculs de la DGIRH sont basés sur une multiplication simple des semaines de prestations non versées par un taux fixe de prestations, alors qu'EKOS tient également compte des prestations réellement versées, qui, dans certains cas, sont basées sur le taux réel, susceptible de varier au cours de la période. Troisièmement, dans les calculs d'EKOS, l'absence d'information sur certaines demandes ou interventions se traduit, par défaut, par le fait que les prestations sont établies à zéro, d'où une diminution de leur montant.

b) Méthode d'ARC

Une autre façon de calculer les prestations non versées a été suggérée par ARC (Applied Research Consultants), et nous l'appliquons ici. Selon cette méthode, nous tenons explicitement compte de la date du retour au travail et du fait que des prestations peuvent être versées au client après son retour au travail (à un taux inférieur). Cette approche est basée sur le Profil vectoriel de DRHC, qui contient de l'information sur l'admissibilité à l'AE et les prestations payées, et sur le Fichier des résultats qui enregistre les codes de retour au travail (RT). Les résultats de cet exercice sont présentés à la rangée 2 du panel 2 de la pièce B.2. De façon générale, les prestations d'AE non versées sont calculées comme étant la différence entre 1) les prestations payées après la date du RT (souvent à un taux inférieur) et 2) le reste des prestations admissibles. Cette méthode diffère de notre approche, qui consistait à soustraire le total des prestations payées du total des prestations admissibles.

Pour expliquer davantage, précisons que pour calculer les prestations d'AE non versées, selon la méthode d'ARC, il faut suivre les étapes suivantes pour chaque personne :

1. la date du RT de chaque personne est soustraite de chaque date de début d'une période de prestation d'AE, sous réserve que la première date ne soit pas postérieure à la seconde;
2. la différence entre la date de RT et celle du début de la période

de prestations d'AE obtenue à la première étape (appelons-la « pré-période ») est comparée à la durée de la période d'admissibilité correspondant à la demande et, lorsque la durée de cette pré-période est plus longue que celle de la période de prestations elle-même, on attribue une valeur zéro à la pré-période;

3. la pré-période (en semaines) est alors multipliée par le taux correspondant de prestations d'AE (exprimé en dollars par semaine), ce qui donne le montant total des prestations versées jusqu'à la date du RT;
4. le montant des prestations versées jusqu'à la date du RT est ensuite soustrait du total des prestations d'AE admissibles, ce qui donne le montant des prestations restantes pour la période d'admissibilité;
5. les prestations versées jusqu'au RT sont ensuite soustraites du montant total des prestations versées pendant la période d'admissibilité (y compris les prestations payées après le RT), ce qui permet d'obtenir le montant des prestations d'AE payées après le RT;
6. les prestations d'AE payées après la date du RT (selon l'étape 5) sont soustraites du reste des prestations admissibles (selon étape 4) pour en arriver au montant des prestations non versées pour chaque personne;
7. les montants obtenus pour chaque personne sont alors additionnés pour obtenir le total des prestations d'AE non versées.

Ce calcul a tout d'abord été fait pour les 2 741 personnes inscrites dans le Fichier des résultats qui avaient bénéficié des cinq PEMS à l'étude (à l'exclusion des services utilisés en dehors de ces PEMS) pendant la période de temps définie, et apparié à la population des participants selon le fichier principal. Les informations manquantes sur la date de RT ou dans le Fichier vectoriel ont cependant contribué à réduire le nombre de cas à 1 281. Ces personnes affichaient une date « valide », c'est-à-dire un code de RT dont la date était antérieure à la fin de la période d'admissibilité, ce qui pouvait éventuellement contribuer à générer des « économies ». La somme des prestations non versées à toutes ces personnes (le montant des prestations non versées à 693 de ces personnes était supérieur à zéro) se chiffrait à 3 062 573 $ en prestations d'AE non versées, comme l'indique la rangée 2 du panel 2 de la pièce B.2.

Cette somme est très inférieure à celle indiquée dans les deux autres rangées du panel 2. La principale raison de cette différence est que l'approche d'ARC est la méthode la plus rigoureuse pour calculer les prestations non versées, puisqu'elle dépend de toute une série de variables. Malheureusement, les systèmes de l'EDMT Canada-Î.-P.-É. contiennent très peu d'information sur certaines variables tirées du Fichier des résultats. Par exemple, une forte proportion des champs correspondant à la date de RT étaient tout simplement vides. En conséquence, on a attribué la valeur zéro aux prestations non versées de la plupart des clients, ce qui a réduit considérablement le montant

des prestations non versées.

TABLE DES MATIERES

Annexe C : Description des méthodes

C.1 Interview des personnes-ressources clés

Au total, nous avons mené 30 interviews individuelles auprès d'informateurs clés. Ces interviews ont eu lieu du 8 au 12 mars 1999, à l'occasion du voyage de trois membres du groupe d'étude à l'Île-du-Prince-Édouard (Î.-P.-É.). La plupart des interviews faisant appel à deux répondants, 52 personnes ont été consultées au total. En moyenne, chaque interview durait une heure et demie. Les interviews ont été réalisées à Charlottetown (24), Summerside (4) et Montague (2) auprès de personnes-ressources de ces localités, quelques répondants provenant aussi d'autres régions de l'Île. Ces interviews se sont déroulées aux endroits qui convenaient le mieux à la plupart des répondants.

Les personnes-ressources appartiennent à trois catégories :

- Membres des comités et des groupes de travail de l'entente sur le développement du marché du travail, (EDMT) (10 interviews, 16 personnes-ressources);
- Gestionnaires des Centres de ressources humaines du Canada (CRHC), consultants de programme de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), superviseurs de programme, administrateurs et agents de projet de la province (7 interviews, 12 personnes-ressources);
- Intervenants (13 interviews, 24 personnes-ressources), dont des représentants des associations industrielles ou du développement, des chambres de commerce, des établissements et collèges publics et privés d'enseignement et de formation, des centres d'apprentissage communautaires, de la communauté francophone, du syndicat de la fonction publique fédérale et d'une association de jeunes.

Nous avons eu recours à trois guides d'entrevue, un pour chacun des trois groupes, pour interroger les personnes-ressources. Tous les répondants ont reçu un exemplaire du guide approprié avant la date fixée pour l'interview. De plus, on leur a envoyé une lettre de présentation pour leur expliquer le but de la rencontre, préciser que leur participation était volontaire et que leurs commentaires seraient protégés en vertu de *Loi sur la protection des renseignements personnels* du gouvernement fédéral. Les interviews se sont déroulées dans la langue de choix des personnes interrogées.

C.2 Groupes de discussion

a) Aperçu

Au total, nous avons organisé 12 groupes de discussion du 8 au 12 mars 1999, à l'occasion du voyage des membres du groupe d'étude à l'Île-du-Prince-Édouard (Î.-P.-É.) auxquels ont pris part quatre types de participants : le personnel de première ligne ou responsables de la mise en oeuvre dans les CRHC et la province (un groupe), des intervenants[45](deux groupes), des clients (six groupes), et des employeurs (trois groupes, l'un des groupes d'intervenants comprenant aussi des employeurs). Le groupe mixte intervenant-employeur visait surtout la communauté francophone et a été mené en français, tous les autres s'étant déroulés en anglais[46]. Au moins un groupe de discussion composé de clients a été organisé dans chacune des régions des cinq Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) de l'Île, soit à Charlottetown, Summerside, O'Leary, Montague et Souris. Le sixième groupe de discussion accueillait les clients francophones et était offert en français. Les différents groupes de discussion composés de clients avaient pour objectif d'évaluer l'opinion des clients vivant dans les régions urbaines, rurales centrales et rurales éloignées de la province, ainsi que la situation de l'emploi dans chaque région. Toutes les rencontres, d'une durée de deux heures, ont eu lieu le soir, sauf dans le cas d'un groupe formé d'employés, qui a eu lieu l'après-midi. Les groupes de discussion se sont réunis dans des locaux spécialement aménagés à cette fin à Charlottetown et dans des salles de réunion situées dans des hôtels dans les quatre autres centres.

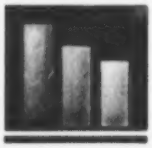
b) Recrutement

Les intervieweurs ont recruté les participants au téléphone en s'appuyant sur la liste des participants éventuels établie avec l'aide du Comité d'évaluation. Dans le cas des employeurs, et des intervenants, cette liste comprenait des gens qui avaient bénéficié des programmes de l'assurance-emploi (AE) et qui étaient représentatifs de certaines zones démographiques et géographiques de l'Î.-P.-É. Les clients ont été recrutés de façon aléatoire à partir d'un échantillon établi par le Comité d'évaluation. Lors des contacts téléphoniques, les intervieweurs ont expliqué aux participants éventuels quel était le but de la discussion et qui était le parrain de l'étude. Ils leur ont également donné des renseignements sur la date de la discussion et l'endroit où elle se tiendrait, ont indiqué que cette participation était volontaire et que les débats seraient enregistrés sur bande sonore, mais que leurs commentaires resteraient strictement confidentiels. Enfin, ils leur ont expliqué que tous les participants recevraient une rétribution de 50 $ et que leurs frais de voyage seraient remboursés (à l'exception du personnel gouvernemental de première ligne). Les personnes ayant accepté de participer à ces groupes ont reçu confirmation de leur participation par téléphone la veille du jour prévu pour la réunion du groupe de discussion.

Dans le but de nous assurer de la présence de huit à dix personnes dans chacun des groupes de discussion, nous nous sommes efforcés de recruter 12 participants confirmés dans chaque groupe. Malheureusement, le mauvais temps qui sévissait à l'Î.-P.-É. certains soirs de réunion s'est traduit par une faible participation dans certains groupes (voir la pièce C.1). Dans un effort pour contrebalancer ce problème, nous avons fait parvenir par télécopieur les questions posées aux participants des groupes de discussion, à 31 personnes qui n'avaient pu participer aux discussions lors de notre visite. Seulement deux personnes, toutes deux des employeurs de Charlottetown, nous ont renvoyé leurs réponses et nous avons intégré ces commentaires dans nos constatations.

c) Répartition des groupes de discussion

La pièce C.1 présente la répartition des groupes de discussion, y compris le nombre de participants par groupe.



Voir: Pièce C.1

d) Guides de discussion

Nous avons élaboré quatre guides de discussion, un pour chacun des quatre types de participants aux sessions. En s'appuyant sur le guide de discussion approprié, l'animateur a invité les participants à répondre librement aux questions, leur a demandé des précisions et des détails supplémentaires, le cas échéant, et est intervenu au besoin afin d'assurer la participation des gens et de garder le débat sur le sujet.

C.3 Enquête auprès des participants et des membres du groupe témoin

Enquête auprès des participants

À l'origine, les fichiers de données sur les participants avaient été conçus de façon à inclure tous ceux qui avaient bénéficié d'un programme ou d'un service d'emploi de l'EDMT entre le 26 avril 1997 et le 31 octobre 1998. Cette compilation avait été faite à partir d'un fichier des participants (n = 5 409) et de cinq bases de données administratives : DRHC (Hull), fichier des noms et adresses et fichier des T1 (n = 45 513); fichier du Profil vectoriel (n = 45 963); fichier du Profil vectoriel comportant la date de début de la période de prestations (DPP) et de fin FPP (n = 45 963); et fichier des relevés d'emploi (RE) (n = 45 861). Nous avons regroupé ces différents fichiers pour obtenir un fichier unique contenant de l'information sur

Pièce C.1

Pièce C.1 - Répartition des groupes de discussion

Participants	O'Leary	Summerside	Charlottetown	Montague	Souris
Personnel de première ligne			✓(n = 8)		
Intervenants		✓(n = 3)[1]	✓(n = 2)		
Clients	✓(n = 8)	✓(n = 8) ✓(n = 3)[2]	✓(n = 9)	✓(n = 11)	✓(n = 10)
Employeurs[3]		✓(n = 4)	✓(n = 2) ✓(n = 7)		

1. Ce groupe de discussion, qui comprenait des intervenants et des employés, a été tenu en français. Toutes les autres discussions ont été menées en anglais.
2. À l'origine, ce groupe francophone devait tenir ses discussions en français. La discussion s'est cependant déroulée en anglais parce que l'un des participants était plus à l'aise dans cette langue et que les deux autres participants francophones avaient accepté et étaient capables de suivre le débat en anglais.
3. Après la tenue des groupes de discussion, nous avons également reçu les réponses aux questions posées de deux autres employeurs de Charlottetown, dont les commentaires ont été intégrés à ce rapport.

5 409 participants, le client restant l'unité d'analyse. Le résultat obtenu n'était pas égal à la somme de toutes les fiches d'après les bases de données administratives, étant donné que les clients qui avaient bénéficié de plusieurs interventions pouvaient figurer dans plus d'un fichier. Après avoir supprimé tous les dossiers pour lesquels nous n'avions aucun numéro de téléphone valide, pas de date de début et de fin de la période de prestations, ni de date de début et de fin de l'intervention la plus récente, le fichier de données final était constitué de 3 744 personnes.

Nous avons sélectionné l'échantillon d'enquête de façon aléatoire à partir du fichier final de données en tenant compte d'un ratio de trois participants pour une réponse complète dans chacun des groupes de participants, autrement dit un échantillon de trois fois autant de participants que de réponses attendues à l'enquête. Dans tous les groupes, à l'exception des Services d'aide à l'emploi (SAE) et des Étudiants indépendants de la catégorie élargie, nous ne disposions pas de suffisamment de cas pour obtenir ce ratio de trois à un; ainsi, en vue d'obtenir le total prévu de 1 164 enquêtes terminées, nous avons constitué un échantillon de 2 483 cas tirés du fichier de données sur 3 744 participants au programme.

À partir de la grille de questions et des indicateurs élaborés pour l'évaluation, nous avons conçu une enquête à l'intention des clients qui avaient participé aux programmes financés dans le cadre de l'EDMT à l'Île-du-Prince-Édouard. Après l'examen initial de cet instrument par le Comité d'évaluation mixte (CEM), en janvier 1999, nous avons effectué un certain nombre de changements, dont des modifications du libellé, l'ajout d'un certain nombre de questions sur le profil professionnel des répondants, les programmes de l'EDMT, l'attitude des gens et le recours au soutien du revenu. Enfin, nous avons modifié les catégories de réponses.

Nous avons fait une mise à l'essai afin de simuler les conditions auxquelles nous devrions faire face au cours de la véritable enquête. L'objectif était de tester l'instrument d'enquête du point de vue de la durée à prévoir pour l'interview, et de nous assurer que la séquence, la formulation et le rythme des questions étaient appropriés et que les questions elles-mêmes étaient claires. Le 23 février 1999, nous avons effectué au total six interviews, d'une durée moyenne de 29,5 minutes. Les résultats de la mise à l'essai nous ont amenés à apporter plusieurs corrections à l'instrument, en particulier à omettre la logique et à modifier la formulation. Les résultats nous ont notamment permis de constater que l'instrument était plus long que prévu, ce qui nous a amenés à suggérer un certain nombre de modifications pour réduire la durée de l'enquête, modifications que nous avons soumises au CME pour approbation. Pour réduire la durée de l'enquête, nous avons dû préparer une liste de questions à supprimer et/ou à intégrer à d'autres, dans le but de recueillir le même type d'information avec moins de questions.

Une fois les propositions de modification de l'instrument d'enquête

approuvées, nous avons procédé à une deuxième mise à l'essai le 11 mars 1999. Le résultat des huit interviews réalisées nous a montré que la durée moyenne était maintenant de 28,2 minutes. Nous nous sommes de nouveau efforcés de réduire cette durée et avons effectué un nouveau prétest en menant trois interviews le lendemain, soit le 12 mars. La durée moyenne de l'interview était estimée cette fois à 24 minutes. Bien que ce dernier prétest ait montré que l'instrument avait une durée supérieure à la période de temps allouée pour l'enquête, le client nous a accordé des ressources supplémentaires pour couvrir le coût d'une enquête plus longue.

Le travail sur le terrain a commencé le 5 avril 1999 pour se terminer le 10 juin 1999. Nous avons dû subir un délai important dans ce travail le 14 avril, quand on a découvert que les bureaux de DRHC à l'Î.-P.-É. et ceux de l'Administration centrale à Ottawa n'utilisaient pas les mêmes protocoles pour extraire la population des participants des fichiers de données administratives. Les différences dans les caractéristiques des participants que ces deux méthodes d'extraction entraînaient nous ont obligés à interrompre tout le travail sur le terrain jusqu'à ce que l'on ait trouvé une solution. Les différences entre les deux stratégies de sélection étaient les suivantes :

- À l'Administration centrale (AC), on définissait le participant comme toute personne ayant un plan d'action, tandis que dans les bureaux de DRHC à l'Î.-P.-É., un participant était une personne ayant bénéficié d'un programme ou d'un service de DRHC, avec ou sans plan d'action. Il en résultait que la population de l'Î.-P.-É. était beaucoup plus grande.
- L'AC avait extrait plus de codes que les bureaux de DRHC à l'Î.-P.-É., d'où une stratégie d'échantillonnage plus libérale relativement à ces variables, même si la taille de l'ensemble de la population définie par l'AC était plus petite que celle de DRHC à l'Î.-P.-É.

Le 17 mai 1999, EKOS recevait de DRHC les nouveaux fichiers de données sur les participants, dont celui de la population de tous les participants, ainsi que tous les fichiers administratifs correspondants. Nous avons alors reconstruit le fichier des données sur les participants et l'avons apparié à l'ancien fichier, de façon à ce que seuls les nouveaux dossiers soient extraits du nouveau fichier. Nous avons également apparié ce nouveau fichier à la liste des membres du groupe témoin qui avaient déjà participé à l'interview correspondant à leur cas. Les répondants qui avaient répondu à l'enquête auprès des membres du groupe témoin et qui figuraient sur la liste des participants du nouveau fichier (n = 48) ne pouvaient être sélectionnés comme participants pour la nouvelle vague.

Dans le but de limiter le temps écoulé entre la période de collecte des données et la reprise du travail sur le terrain, nous avons repris l'enquête auprès des participants le 12 mai 1999, avant même d'avoir reçu les nouveaux fichiers de données sur les participants. Ce retour rapide sur le terrain était également motivé par le fait que, selon

l'équipe de recherche, il était plus prudent de recueillir des données sur d'autres participants en même temps que se faisait le travail sur le terrain auprès des membres du groupe témoin. Nous aurions de cette façon un échantillon de réponses complètes à l'enquête, que nous pourrions comparer aux enquêtes précédentes auprès des participants, ainsi qu'à celle auprès des membres du groupe témoin. Ces comparaisons permettraient d'obtenir de l'information sur toute conséquence que ce délai pourrait avoir sur les réponses des participants.

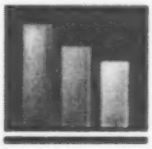
Une autre difficulté, qui découlait de problèmes associés à la sélection de la population des participants, était celle de la perte de temps sur le terrain. Plus précisément, dans ce travail, nous approchions rapidement de la longue fin de semaine de mai, c'est-à-dire du début de la saison touristique dans l'Île et du retour au travail de nombreuses personnes, dont probablement une forte proportion de l'échantillon des participants à l'enquête. Compte tenu de cette possibilité de biais, nous avons fait tous les efforts possibles pour terminer le travail sur le terrain avant la longue fin de semaine. Lorsqu'il est devenu évident que ce ne serait pas possible, nous avons modifié le libellé des deux enquêtes de façon à ce que les questions relatives à la situation d'emploi et aux activités qui y sont reliées après l'intervention amènent le client à indiquer ses antécédents jusqu'au 10 avril 1999 seulement (autrement dit, le point milieu original de la période de travail sur le terrain dans le cadre de l'enquête sur les participants). De cette façon, nous évitions la confusion engendrée par le retour massif au travail des gens au début de la saison touristique.

Une fois le travail sur le terrain terminé, nous nous sommes également aperçus qu'il n'existait aucun moyen fiable de distinguer les anciens prestataires réadmissibles des prestataires actifs de l'AE d'après les données administratives disponibles. La base de données administratives ne comportait aucun code fiable pour identifier les anciens prestataires réadmissibles et les prestataires, de sorte que nous avons dû définir le statut d'ancien prestataire réadmissible en fonction des variables de DPP et de FPP tirées du Fichier sur l'état des demandes. La variable DPP enregistre la date de la plus récente carte de déclaration du prestataire, tandis que FPP est le code de la semaine de la fin théorique de la période d'admissibilité à l'AE. Lorsque prend vraiment fin une période de prestations, les codes DPP et FPP sont appariés et deviennent égaux. Lorsque l'on estime la proportion des anciens prestataires réadmissibles participant à chaque PEMS d'après la variable DPP, on obtient une surestimation de la proportion réelle des anciens prestataires réadmissibles parce que les prestataires pour qui on vient de recevoir une carte de déclaration du prestataire récente (mais non la dernière) sont placés dans la catégorie des anciens prestataires réadmissibles. La seule façon d'évaluer correctement l'état de prestataire est d'attendre suffisamment longtemps après le début de la période de prestations afin que les variables DPP et FPP soient appariées et que l'extraction trimestrielle des données suivant l'appariement de ces données soit à la disposition des chercheurs. Au

moment de rédiger ce rapport, l'état de prestataire d'environ un participant sur dix était encore incertain.

Nous présentons à la pièce C.2 les taux de réponse et de refus des participants à chaque programme. Le taux de réponse indique la proportion de personnes faisant partie de l'échantillon fonctionnel qui ont répondu à l'enquête, tandis que le taux de refus donne celle des gens qui ont refusé d'y participer. Dans l'échantillon fonctionnel, on ne tient pas compte de l'attrition dans l'enquête, ne conservant ainsi que l'échantillon de ceux qui ont répondu ou qui ont refusé et les numéros que l'on a cherchés à joindre sans y arriver avant la fin du travail sur le terrain (p. ex., les numéros de téléphone retirés, les répondants non disponibles pendant la durée de l'enquête, ceux qui ne pouvaient y participer pour cause de maladie ou d'autres facteurs, etc.). L'attrition renvoie aux personnes dont le numéro de téléphone n'est pas en service, à celles dont le numéro est en double, aux répondants qui ne parlent ni anglais ni français et à ceux qui ont déclaré n'avoir aucune connaissance du sujet.

La marge d'erreur globale de l'enquête est de $\pm$2,6 p. 100. Autrement dit, dans l'ensemble, les résultats sont exacts à $\pm$2,6 points de pourcentage près, 19 fois sur 20. Il convient de signaler que le taux de réponse à l'enquête est relativement bon, puisqu'il varie de 77,4 p. 100 chez les participants à Achat de formation à 33,7 p. 100 chez les Étudiants Indépendants de la catégorie élargie, pour un taux de réponse global de 59,5 p. 100. Le taux de refus global est, lui aussi, tout à fait satisfaisant (4,2 p. 100), et varie de 8,6 p. 100 dans le cas des participants au programme Étudiants indépendants de la catégorie élargie à 0,7 p. 100 chez les bénéficiaires d'Achat de formation.



Voir: Pièce C.2

Enquête auprès des membres du groupe témoin

L'échantillon des membres du groupe témoin est tiré d'un fichier fourni par DRHC, constitué de prestataires d'AE qui étaient actifs en 1998 et de demandes de prestation inactives (qui n'étaient pas en cours de traitement) de 1994 à 1998. Cet ensemble de données nous a permis de retenir un fichier de 41 549 clients, d'où nous avons extrait l'échantillon des membres du groupe témoin.

Nous avons ensuite apparié le fichier des données sur les membres du groupe témoin à celui des données sur les participants en fonction des périodes pendant lesquelles les membres du groupe témoin recevaient des prestations d'AE. Pour cela, nous avons défini trois périodes en fonction de la valeur observée de la fin du programme dans la

Pièce C.2

Pièce C.2 - Taux de réponse à l'enquête auprès des participants

	SAE	SSC	ATI	Formation	PCE	Étudiants indépendants	Total
Échantillon initial	**389**	**355**	**224**	**506**	**297**	**712**	**2 483**
(moins) Échantillon inutilisé	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
(moins) Attrition							
Numéros pas en service	74	21	11	25	37	146	314
Numéros en double	3	1	18	0	7	9	38
Aucune connaissance du sujet/inadmissible	21	27	36	20	12	45	161
Barrière de la langue (ni anglais, ni français)	4	0	0	1	2	4	11
Échantillon fonctionnel	**287**	**306**	**159**	**460**	**239**	**508**	**1959**
Autres numéros retirés (motif autre que l'attrition)							
Pas de réponse/occupé	35	30	21	88	47	135	356
Pas disponible pendant la durée de l'enquête	9	5	3	10	24	17	68
Retiré/plus de 8 appels	39	10	33	0	29	118	229
Autre/maladie	8	3	8	3	14	23	59
Non-réponse							
Refus	19	3	3	3	6	41	75
Refus partiel	4	0	1	0	0	3	8
Total non-réponses	**23**	**3**	**4**	**3**	**6**	**44**	**83**
Total questionnaires remplis	**173**	**255**	**90**	**356**	**119**	**171**	**1164**
Taux de refus	**8 %**	**1 %**	**2,5 %**	**0,7 %**	**2,5 %**	**8,6 %**	**4,2 %**
Taux de réponse	**60,3 %**	**83,3 %**	**56,6 %**	**77,4 %**	**49,8 %**	**33,7 %**	**59,5 %**
Marge d'erreur	**±7 %**	**±5,4 %**	**±8 %**	**±4,7 %**	**±7,3 %**	**±6,6 %**	**±2,6 %**

population des participants. Autrement dit, dans la population des participants au programme, la date de fin de l'intervention la plus récente du participant allait du 26 avril 1997 au 31 octobre 1998, période que nous avons divisée en trois. Pour les fins de l'échantillonnage du groupe témoin, nous avons retenu les périodes suivantes : 26 avril 1997 au 30 septembre, 1er octobre 1997 au 30 avril 1998, et 1er mai 1998 au 31 octobre 1998. Nous avons ensuite relevé les codes de référence au point milieu de chacune de ces périodes (1er juin 1997, 1er décembre 1997 et 1er juillet 1998), de sorte que si une personne appartenant au groupe témoin était admissible à l'AE à la date de référence (au point milieu de la période), elle faisait automatiquement partie de la cohorte de la période. Cependant, cela ne veut pas nécessairement dire que les cohortes étaient mutuellement exclusives, une personne pouvant avoir été admissible à l'AE à plus d'une date de référence.

En fonction des caractéristiques de la population des participants, nous avons établi, pour chaque cohorte temporelle, une liste basée sur le temps écoulé, en semaines, entre la fin de la dernière intervention et le début de la période d'admissibilité à l'AE la plus récente. Nous avons ensuite ventilé ces périodes en cinq catégories selon la durée écoulée de la période d'admissibilité à l'AE au moment de la fin de l'intervention. Ces catégories étaient de 13 semaines ou moins, de 14 à 26 semaines, de 27 à 39 semaines, de 40 à 52 semaines et de 53 semaines ou plus. Chaque cohorte du groupe témoin était alors répartie selon ces mêmes cinq catégories en fonction du temps écoulé, en semaines, entre la date de référence (le point milieu de l'une des trois cohortes temporelles) et le début de la période d'admissibilité à l'AE la plus récente. (Voir la pièce C.3).

L'échantillon du groupe témoin a été constitué en respectant les mêmes proportions que celles que nous avions observées pour chacune des trois cohortes temporelles de la population des participants. Par exemple, si 13,3 p. 100 de la population des participants tombaient dans la première cohorte temporelle (autrement dit, si la fin de la plus récente intervention se situait entre le 26 avril 1997 et le 30 septembre 1997), le groupe témoin était échantillonné de façon à ce que 13,3 p. 100 de ses membres soient admissibles à l'AE au point milieu de cette cohorte temporelle (1er juin 1997). L'échantillon du groupe témoin a ensuite été stratifié selon le nombre de semaines écoulées entre la date de fin de la dernière intervention et le début de la période la plus récente d'admissibilité à l'AE. Par exemple, si 10,1 p. 100 des participants de la cohorte d'avril à septembre affichaient une durée de 14 à 26 semaines entre la fin de leur dernière intervention et le début de leur plus récente période d'admissibilité à l'AE, il s'ensuivait que 10,1 p. 100 de la population du groupe témoin de la cohorte temporelle d'avril à septembre (admissible à l'AE au point milieu de cette période, le 1er juin 1997) était échantillonnée dans le groupe de ceux qui justifiaient de 14 à 26 semaines entre la date de référence (le point milieu de la période) et le début de la plus récente période d'admissibilité à l'AE.

Pour faire en sorte que les cohortes temporelles de comparaison ne s'excluent pas mutuellement, chacune était échantillonnée séparément et on assignait un code permettant d'identifier les cas retenus. De cette façon, il devenait possible de suivre chacun de ces cas et de ne pas les retenir lors de l'échantillonnage d'une autre cohorte temporelle. Le groupe témoin échantillonné comportait finalement 2 637 cas, regroupés dans trois cohortes temporelles mutuellement exclusives sur une population de 41 549 personnes.

Pièce C.3 - EDMT Î.-P.-É. — Base de sondage du groupe témoin

Nombre de semaines écoulées dans la période d'admissibilité à l'AE qui a pris fin en raison du programme	Participants dans la population		Échantillon total de la population du groupe témoin	
	Nbre	% du total partiel	Nbre	% du total partiel
26 avril 1997 au 30 septembre 1997				
Moins de 13	26	8,9	20	8,9
14 à 26	46	15,2	35	15,2
27 à 39	84	27,8	63	27,8
40 à 52	67	22,2	50	22,2
52 et plus	79	26,2	59	26,2
Sous-total	**302 (8,6 % du total de la population)**		**227 (8,6 % du total de l'échantillon)**	
1er octobre 1997 au 30 avril 1998				
Moins de 13	239	15,2	179	15,2
14 à 26	437	27,8	327	27,8
27 à 39	214	13,6	160	13,6
40 à 52	202	12,8	150	12,8
52 et plus	482	30,6	360	30,6
Sous-total	**1 574 (44,6 % du total de la population)**		**1 176 (44,6 % du total de l'échantillon)**	
1er mai 1998 au 31 octobre 1998				
Moins de 13	52	3,1	38	3,1
14 à 26	155	9,4	116	9,4
27 à 39	446	27	334	27
40 à 52	319	19,3	239	19,3
52 et plus	679	41,1	507	41,1
Sous-total	**1 651 (46,8 % du total de la population)**		**1 234 (46,8 % du total de l'échantillon)**	
Total global	**3 527***		**2 637**	

* Ce total représente le total de la base de sondage plutôt que celui de la population. La base de sondage comprend les membres de la population pour lesquels les données, dont le numéro de téléphone, sont complètes, et que nous pouvons donc retenir pour l'enquête.

Nous avons conçu un instrument d'enquête à l'intention du groupe

témoin au début de l'hiver 1998, instrument qui a été revu en janvier 1999 par le Comité d'évaluation mixte (CEM). Nous avons ensuite, à la suggestion du CEM, apporté certaines modifications aux enquêtes visant les participants et les membres du groupe témoin, y compris des changements de formulation et l'ajout d'un certain nombre de questions sur le profil professionnel des répondants, les programmes de l'EDMT, l'attitude des gens et le recours au soutien du revenu. Enfin, nous avons modifié les catégories de réponses.

De février à mars, alors que l'enquête auprès des participants était mise à l'essai, nous avons modifié l'instrument d'enquête à l'intention du groupe témoin afin de refléter les changements apportés à l'instrument correspondant destiné aux participants. L'instrument étant pratiquement identique à celui destiné aux participants, à l'exception de quelques questions que l'on ne posait pas aux non-participants et de la formulation légèrement différente de quelques questions, toute l'information obtenue lors de la mise à l'essai de l'instrument d'enquête auprès des participants s'appliquait également à l'enquête visant le groupe témoin. Par conséquent, les modifications de la séquence des questions et les éclaircissements, ainsi que la vérification du libellé et du rythme, ont été effectuées pour ce qui est de l'instrument visant le groupe témoin en fonction des résultats de l'enquête auprès des participants. De plus, il nous a été facile de déduire quelle serait la durée de l'enquête auprès du groupe témoin à partir des résultats de la mise à l'essai de l'instrument à l'intention des participants, puisque nous étions en mesure de noter la différence entre le nombre et le type de questions dans les deux instruments.

Nous indiquons le taux de réponse[47] à l'enquête à la pièce C.4. Le taux de réponse indique la proportion de personnes faisant partie de l'échantillon fonctionnel qui ont répondu à l'enquête, tandis que le taux de refus donne celle des gens qui ont refusé d'y participer. Dans l'échantillon fonctionnel, on ne tient pas compte de l'attrition dans l'enquête, ne conservant que l'échantillon de ceux qui ont répondu ou qui ont refusé et les numéros que l'on a cherché à joindre sans y arriver avant la fin du travail sur le terrain (p. ex., les interviews auxquelles personne ne s'est présenté, les numéros de téléphone retirés, les répondants non disponibles pendant la durée de l'enquête, etc.). L'attrition renvoie aux personnes dont le numéro de téléphone n'est pas en service, à celles dont le numéro est en double, aux répondants qui ne parlent ni anglais, ni français et à ceux qui ont déclaré n'avoir aucune connaissance du sujet ou qui n'avaient pas le droit d'y participer (p. ex., les participants à l'EDMT).

La marge d'erreur globale est de $\pm$4,4 p. 100. Autrement dit, les résultats de l'enquête sont exacts à $\pm$4,4 points de pourcentage près, 19 fois sur 20. Le taux de réponse à l'enquête était de 29,2 p. 100 et le taux de refus de 11,9 p. 100. Pour les besoins de l'analyse, les données de l'enquête auprès du groupe témoin ont été pondérées selon l'âge, le sexe et la cohorte temporelle.

Pièce C.4 - Taux de réponse à l'enquête auprès des membres du

groupe témoin

	Total
Échantillon initial	**2 637**
(moins) Échantillon inutilisé	**648**
(moins) Attrition	
Numéros pas en service/numéros non valides	222
Numéros en double	13
Aucune connaissance du sujet /inadmissible	77
Barrière de la langue (ni anglais ni français)	17
Échantillon fonctionnel	**1 660**
Autres numéros retirés (motif autre que l'attrition)	
Pas de réponse/occupé	710
Pas disponible pendant la durée l'enquête	214
Autre/maladie	54
Non-réponse	
Refus	193
Refus partiel	4
Total non-réponses	**197**
Total questionnaires remplis	**485**
Taux de refus	**11,9 %**
Taux de réponse	**29,2 %**
Marge d'erreur	**±4,4 %**

C.4 Analyse multivariée

Dans les modèles multivariés, nous avons testé onze variables dépendantes représentant des résultats essentiels concernant l'emploi, le revenu et le soutien du revenu. Ces variables sont tirées pour la plupart des données d'enquête. Les modèles ont été appliqués à tous les participants et séparément à certains segments socio-démographiques, ruraux/urbains et selon l'état du prestataire. Les résultats correspondent aux objectifs clés de l'EDMT Canada-Î.-P.-É. et des PEMS qui sont, d'établir des emplois durables et de réduire la dépendance envers le soutien du revenu. Nous avons appliqué une méthode de régression logistique (logit) aux variables binaires dépendantes (oui/non) et la méthode classique des moindres carrés ordinaires (MCO) aux variables dépendantes continues (valeurs numériques). Voici ces variables :

- employé/travailleur autonome (ou non) au moment de l'enquête;
- employé à plein temps (ou non) au moment de l'enquête;
- emploi saisonnier (ou non) au moment de l'enquête;
- 12 semaines de travail consécutives (ou non) depuis la fin de l'intervention/la date de référence;
- semaines de travail en pourcentage des semaines écoulées depuis la fin de l'intervention/la date de référence;
- semaines de recherche d'un emploi en pourcentage des semaines écoulées depuis la fin de l'intervention/la date de

référence;

- revenu hebdomadaire de l'emploi courant ou de l'emploi le plus récent (au moment de l'enquête);
- changement absolu du revenu hebdomadaire (comparativement à un an avant l'intervention/la date de référence);
- pourcentage de changement du revenu hebdomadaire (comparativement à un an avant l'intervention/la date de référence);
- semaines de prestations d'AE pendant une nouvelle période d'admissibilité[48], en pourcentage des semaines travaillées depuis la fin de l'intervention/la date de référence;
- prestations d'aide sociale (AS) depuis l'intervention/la date de référence.

Parallèlement aux variables binaires de l'intervention (PEMS), comme la participation ou non aux SAE, nous avons intégré aux modèles un ensemble de variables explicatives (de contrôle) pour chaque variable dépendante (le résultat). L'objectif était d'évaluer (neutraliser) l'influence d'autres facteurs sur l'effet de l'intervention. Parmi ces facteurs, mentionnons le temps écoulé depuis l'intervention et les variables des antécédents socio-démographiques et professionnels. Nous avons sélectionné ces variables parce que nous pensions, *a priori* , qu'elles avaient une influence sur les résultats et que les participants et les non-participants étaient différents à cet égard[49]. À noter qu'ici, lorsqu'on parle « d'intervention », on se réfère à la fin de l'intervention des bénéficiaires des PEMS de l'EDMT Canada-Î.-P.-É. et à la date de référence dans le cas des membres du groupe témoin. Les variables utilisées dans les modèles sont les suivantes :

- *statut de l'intervention* : cinq variables pour indiquer si une personne a bénéficié d'une ou de plusieurs PEMS parmi les cinq, ou sa non-participation à toutes les interventions (groupe témoin);
- *période de temps écoulée depuis l'intervention;*
- *variables socio-démographiques* : âge, sexe, éducation, langue maternelle, situation minoritaire, état matrimonial, et personnes à charge;
- *antécédents professionnels* : situation d'emploi (employé, en chômage) le mois précédant l'intervention (*c.* absent de la main-d'oeuvre), employé ou non un an avant l'intervention/la date de référence (consigné progressivement en raison des préoccupations à l'égard de la colinéarité avec la variable précédente), intérêt manifesté envers la formation, le travail autonome et la main-d'oeuvre avant l'intervention, nombre de cessations d'emploi de 1992 à 1997, semaines de prestations d'AE reçues de 1992 à 1997, et total du revenu brut l'année précédant l'intervention;
- *variables de la prestation de services* : indique si une personne a eu recours aux produits libre-service, bénéficié de counselling, participé à des activités d'aide à la recherche d'emploi ou élaboré un plan d'action, ou si elle a eu recours à

d'autres services que ceux offerts directement dans le cadre des PEMS;

- facteur de correction de Heckman ou inverse du rapport de Mill, variable de contrôle calculée afin de réduire le biais d'autosélection sur la base des régressions utilisées pour modéliser la participation à l'intervention. Ce facteur permet de corriger le biais engendré par le fait que les caractéristiques non observables du participant, qui déterminent sa participation aux programmes peuvent aussi être un facteur déterminant de l'effet observé.

TABLE DES MATIERES

Annexe D : Application : autres résultats selon les sous-groupes

D.1 Satisfaction à l'égard des services

- Les répondants ayant un faible revenu (moins de 20 000 $) étaient plus susceptibles d'être insatisfaits de la qualité des services de présentation (20 p. 100).
- Les répondants séparés ou mariés étaient plus susceptibles d'être satisfaits de la qualité de l'éducation ou de la formation reçue (95 p. 100 et 91 p. 100, respectivement).
- Les répondants ayant une éducation de niveau secondaire ou inférieur étaient plus susceptibles d'être satisfaits de l'expérience de travail acquise grâce au programme Partenariats pour la création d'emplois (89 p. 100).

D.2 Utilisation d'autres services

- Les bénéficiaires des Services d'aide à l'emploi (SAE) sont plus susceptibles que les participants à d'autres programmes d'avoir eu recours intensivement aux services faisant appel au personnel, comme le counselling d'emploi, l'aide à la planification de la carrière, le counselling, etc.
- Les répondants des programmes Partenariats pour la création d'emplois (PCE) et Étudiants Indépendants sont plus susceptibles d'avoir eu recours aux services d'un autre organisme, les bénéficiaires de la formation étant, quant à eux, moins susceptibles de l'avoir fait.
- Les hommes et les répondants ayant un niveau de scolarité moins élevé (inférieur au niveau secondaire) sont moins susceptibles d'avoir eu recours à ces services. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'avoir eu recours à la plupart des services non libre-service.
- Les répondants à faible revenu sont plus susceptibles d'avoir

consulté les guichets emplois, les documents écrits sur le marché du travail et d'avoir eu recours au counselling d'emploi.

- Les Étudiants indépendants sont plus susceptibles d'avoir bénéficié des services d'un collège communautaire ou d'une université, tandis que les bénéficiaires du programme Achat de formation sont plus susceptibles d'avoir profité des services d'un syndicat ou d'une association professionnelle, d'un ministère gouvernemental ou d'une bibliothèque publique.
- Les bénéficiaires des Subventions salariales ciblées (SSC) sont plus susceptibles d'avoir reçu des services par l'intermédiaire de leurs ressources personnelles ou d'un employeur.
- Les répondants de sexe masculin sont plus enclins à accéder aux services qu'ils peuvent obtenir auprès de leurs ressources personnelles, d'une bibliothèque publique, dans les guichets emplois, auprès d'un syndicat ou d'une association professionnelle.
- Les répondants ayant un niveau de scolarité inférieur (études secondaires ou moins) sont plus susceptibles d'avoir accédé aux services par l'intermédiaire d'un ministère gouvernemental, d'un centre d'information sur les possibilités ou d'un bureau de service social. Les répondants ayant un niveau de scolarité plus élevé (diplômés d'université) sont plus susceptibles d'avoir accédé à ce type de services par l'intermédiaire de leurs ressources personnelles ou d'une bibliothèque publique.

TABLE DES MATIERES

Annexe E : Analyse descriptive des répercussions du programme

a) Résultats sur le marché du travail

Taux d'emploi

La pièce E.1 présente les différents résultats concernant l'emploi des participants et des membres du groupe témoin qui ont répondu à l'enquête. Dans l'ensemble, ces résultats portent à croire que les prestataires participants sont quelque peu avantagés par rapport à leurs homologues du groupe témoin.

Le premier panel de la pièce E.1 montre qu'une forte majorité de participants et de membres du groupe témoin avaient trouvé un emploi depuis la fin du programme ou la date de référence. L'incidence de l'emploi à un moment donné pendant la période postérieure au programme est élevée chez tous les répondants du programme et varie d'un minimum de 75 p. 100 chez les bénéficiaires des Services d'aide à l'emploi (SAE) à un maximum de 97 p. 100 chez les répondants ayant bénéficié de l'ATI. Chez les prestataires, les

participants sont plus susceptibles que les membres du groupe témoin de déclarer qu'ils ont été employés à un moment donné pendant la période postérieure au programme (86 p. 100 *contre* 81 p. 100, respectivement), bien que l'inverse soit vrai si l'on compare les anciens prestataires réadmissibles de ces deux groupes (81 p. 100 *contre* 88 p. 100, respectivement).

L'examen des taux d'emploi selon le profil socio-démographique du répondant (non indiqué) montre que plus le participant est jeune, et plus son niveau de scolarité et le revenu de son ménage sont élevés, plus il est susceptible d'avoir trouvé un emploi à la suite de l'intervention.

Voir: Pièce E.1

Stabilité de l'emploi

Nous avons recueilli des données sur deux mesures de la stabilité de l'emploi lors de l'enquête auprès des participants et de celle auprès des membres du groupe témoin : la proportion de répondants qui avaient travaillé 12 semaines consécutives après la fin de leur programme ou la date de référence, ainsi que le nombre d'employeurs qu'ils avaient eu depuis cette date.

Le deuxième panel de la pièce E.1 montre que la majorité des participants à tous les programmes avaient travaillé 12 semaines consécutives depuis la fin de leur intervention, l'incidence la plus élevée étant chez les bénéficiaires de l'ATI, des Subventions salariales ciblées (SSC) et des Étudiants indépendants (95 p. 100, 82 p. 100, et 82 p. 100, respectivement), la plus faible se retrouvant chez les bénéficiaires de la Formation et des SAE (69 p. 100 et 59 p. 100, respectivement). Là encore, alors même que les prestataires participants sont plus susceptibles que les membres du groupe témoin d'avoir été employés pendant 12 semaines consécutives (76 p. 100 *contre* 64 p. 100, respectivement), l'inverse est vrai dans le cas des anciens prestataires réadmissibles (71 p. 100 *contre* 76 p. 100, respectivement). L'incidence des répondants ayant travaillé 12 semaines consécutives depuis la fin de leur programme augmente également en fonction du niveau de scolarité (pas indiqué).

Le troisième panel de la pièce E.1 donne le résultat de la deuxième mesure de la stabilité de l'emploi, soit le nombre d'employeurs depuis la fin du programme ou la date de référence. Bien que, selon cette mesure, il n'y ait pas beaucoup de différence entre les participants aux divers programmes, les bénéficiaires de l'ATI et des SSC sont quelque peu plus susceptibles que l'ensemble des participants de

Pièce E.1

Pièce E.1 - Indicateurs pondérés des résultats de l'emploi chez les bénéficiaires des PEMS, selon le type d'intervention et l'état du prestataire, et chez les membres du groupe témoin

	Bénéficiaires des PEMS, selon le type de programme								Bénéficiaires des PEMS, selon l'état du prestataire		Membres du groupe témoin, selon l'état du prestataire	
	Total	Partenariats pour la création d'emplois (PCE)	Aide au travail indépendant (ATI)	Subventions salariales ciblées (SSC)	Services d'aide à l'emploi (SAE)	Formation	Étudiants indépendants	Total formation (AFEI)	Prestataire d'AE	Ancien prestataire réadmissible	Prestataire d'AE	Ancien prestataire réadmissible
1. Avez-vous occupé un emploi depuis la fin du programme/la date de référence? (répartition en pourcentage)												
Oui	85	85	97	91	75	80	88	83	86	81	81	88
Non	14	15	3	10	24	18	11	15	13	19	18	12
NSP/PR	1	0	0	0	1	3	1	2	1	0	0	0
N^bre^ de cas	1 164	124	95	269	222	390	213	580	852	311	284	195
2. Avez-vous travaillé 12 semaines consécutives depuis la fin du programme/la date de référence? (répartition en pourcentage)												
Oui	75	71	95	82	59	69	82	74	76	71	64	76
Non	25	29	5	18	40	30	17	25	24	29	36	23
NSP/PR	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0
N^bre^ de cas	1 164	124	95	269	222	390	213	580	852	311	289	196
3. Nombre d'employeurs depuis la fin du programme/la date de référence (pour ceux qui ont eu au moins un employeur) (répartition en pourcentage)												
Un	62	57	91	85	56	56	52	55	60	72	74	59
Deux	21	27	4	10	23	24	27	25	22	17	19	24
Trois ou plus	16	16	6	5	19	17	20	18	16	11	7	17
NSP/PR	2	0	0	0	1	3	1	2	1	0	0	0
Moyenne	1,4	1,4	1,1	1,1	1,3	1,4	1,6	1,5	1,4	1,2	1,1	1,4
N^bre^ de cas	964	102	89	242	155	301	184	470	717	246	244	169
Source: EDMT Canada-Î.-P.-É. - Enquête auprès des participants à l'EDMT et enquête auprès des membres du groupe témoin												

n'avoir eu qu'un seul employeur (91 p. 100 et 85 p. 100, respectivement) et d'avoir eu moins d'employeurs en moyenne (1,1 dans chaque cas *contre* 1,4 dans l'ensemble). Le schéma de l'emploi chez les prestataires du groupe témoin semble un peu plus stable que celui des prestataires participants. Les prestataires du groupe témoin sont plus susceptibles que leurs homologues participants de n'avoir eu qu'un seul employeur (74 p. 100 *contre* 60 p. 100, respectivement) et affichent un nombre moyen d'employeurs moins élevé (1,1 *contre* 1,4, respectivement).

Des différences intéressantes entre les sous-groupes, selon les caractéristiques socio-démographiques des répondants (non indiquées), montrent également que le nombre d'employeurs pendant la période postérieure au programme diminue selon l'âge du répondant et le nombre des personnes à sa charge, tandis qu'il augmente en fonction du revenu du ménage et chez les répondants célibataires.

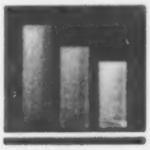
Résultats sur le plan de la situation d'emploi

On a demandé aux répondants à l'enquête d'indiquer leur situation d'emploi à deux moments distincts après l'intervention, soit une semaine après la fin du programme et au moment de l'enquête. Dans l'ensemble, les résultats montrent une modification positive de la situation d'emploi entre ces deux moments chez les bénéficiaires des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS), le changement le plus positif étant le passage à un emploi à plein temps toute l'année. On peut déduire de cette constatation que les gains attribuables aux PEMS semblent persister.

La comparaison du premier et du deuxième panel de la pièce E.2 montre qu'au moment de l'enquête, le taux de l'emploi avait légèrement augmenté chez les participants par rapport à la première semaine postérieure au programme (57 p. 100 *contre* 50 p. 100, respectivement). Bien que l'incidence de l'emploi saisonnier à plein temps ait diminué au moment de l'enquête (de 14 p. 100 à 10 p. 100), ce résultat était plus que compensé par la fréquence de l'emploi à plein temps toute l'année, qui, elle, était passée de 20 p. 100 la première semaine postérieure au programme à 26 p. 100 au moment de l'enquête. De plus, le nombre de répondants qui étaient sans emploi et cherchaient du travail avait baissé entre la première semaine postérieure au programme et le moment de l'enquête (37 p. 100 et 29 p. 100, respectivement). Cette baisse du taux de chômage est attribuable tant à l'augmentation du taux d'emploi dans la plupart des groupes de participants qu'à l'augmentation de la proportion de répondants qui, dans tous les groupes, à l'exception des bénéficiaires de l'ATI, se sont déclarés hors de la main-d'oeuvre. Le taux d'emploi à plein temps toute l'année augmente avec le niveau de scolarité et diminue avec l'âge, tandis que le taux officiel de chômage augmente avec l'âge et tombe avec le niveau d'éducation et le revenu du ménage.

La seule exception à l'augmentation du taux d'emploi touche les participants à Partenariats pour la création d'emplois (PCE) et aux SSC. La baisse de ce taux chez les répondants des PCE et des SSC est due à la perte d'emplois saisonniers à plein temps entre la première semaine postérieure au programme (25 p. 100 et 21 p. 100, respectivement) et le moment de l'enquête (11 p. 100 et 14 p. 100, respectivement). On remarquera un autre changement important dans la proportion de répondants ayant des types d'emploi différents chez les Étudiants indépendants, où la proportion de répondants ayant un emploi à plein temps toute l'année a considérablement augmenté, pour passer de 22 p. 100 la première semaine postérieure au programme à 40 p. 100 au moment de l'enquête. Cette dernière constatation met en évidence le fait que certains programmes s'assortissent d'une période de gestation plus longue avant qu'il ne soit possible de faire une évaluation précise de leurs répercussions.

La pièce E.2 présente également la situation d'emploi des répondants du groupe témoin. Les données montrent que le taux global d'emploi chez les participants était légèrement supérieur à celui des membres du groupe témoin au moment de l'enquête, ce qui voudrait dire que les bénéficiaires des PEMS ont un avantage sur les non-participants. Les participants sont aussi légèrement moins susceptibles d'avoir indiqué qu'ils étaient hors de la main-d'oeuvre au moment de l'enquête et affichent un taux de chômage légèrement inférieur (chômeurs et en recherche d'emploi). Nous avons observé peu de différences dans la proportion de répondants qui occupaient divers types d'emploi au moment de l'enquête, entre le groupe des participants et le groupe témoin, bien que les prestataires du groupe témoin soient beaucoup moins susceptibles que les membres des autres groupes d'avoir eu un emploi à temps plein toute l'année au moment de l'enquête.



Voir: Pièce E.2

b) Caractéristiques de l'emploi en cours ou le plus récent

Dans cette section, nous examinons les caractéristiques de l'emploi en cours ou le plus récent des répondants dans le cas de ceux qui ont été employés à un moment donné pendant la période postérieure à l'intervention. Nous constatons qu'en moyenne, dans tous les programmes, un participant sur cinq seulement qui avait un emploi avant le début du programme occupait le même emploi pendant la période qui a suivi (pièce E.3). Les bénéficiaires de la Formation et des SAE sont les plus susceptibles d'être dans cette situation (31 p. 100 et 29 p. 100, respectivement). Les membres du groupe témoin ont beaucoup plus tendance que les participants à reprendre le même

Pièce E.2

Pièce E.2 - Résultats sur le plan de l'emploi * : Répartition procentuelle pondérée, selon la situation d'emploi la première semaine suivant l'intervention et au moment de l'enquête, des bénéficiaires des PEMS, selon le type d'intervention et l'état du prestataire, et des membres du groupe témoin

	Bénéficiaires des PEMS, selon le type de programme								**Bénéficiaires des PEMS, selon l'état du prestataire**		**Groupe témoin, selon l'état du prestataire**	
	Total	**Partenariats pour la création d'emploi (PCE)**	**Aide au travail indépendant (ATI)**	**Subventions salariales ciblées (SSC)**	**Services d'aide à l'emploi (SAE)**	**Formation**	**Étudiants indépendants**	**Total formation (AFEI)**	**Prestataire d'AE**	**Ancien prestataire réadmissible**	**Prestataire d'AE**	**Ancien prestataire réadmissible**
1. Situation d'emploi la première semaine après la fin de l'intervention/date de référence (possibilité de réponses multiples (% selon la situation)**												
Travail indépendant	3	1	63	0	0	1	2	1	2	6	***	***
Temps plein toute l'année	20*	9	5	35	15	16	22	19	19	25	***	***
Temps partiel toute l'année	5	5	3	2	4	6	6	6	5	5	***	***
Temps plein saisonnier	14	25	3	21	8	11	14	12	15	12	***	***
Temps partiel saisonnier	4	7	0	4	6	3	3	3	4	3	***	***
Emploi contractuel	2	7	0	1	2	1	3	2	2	3	***	***
Emploi occasionnel	2	1	0	1	2	2	4	3	2	2	***	***
Chômeur à la recherche d'un emploi	37	36	17	28	47	44	36	40	39	34	***	***
Étudiant/aux études	1	2	0	0	1	1	1	1	1	0	***	***
Hors de la main-	5	6	9	3	5	4	6	5	4	5	***	***

d'oeuvre												
NSP/PR	2	1	0	3	5	1	0	1	2	2	***	***
N^{bre} de cas	1 164	124	95	269	222	390	213	580	852	311	***	***

2. Situation d'emploi au moment de l'enquête (% selon la situation)**

Travail indépendant	4	1	63	2	2	3	3	2	3	6	4	3
Temps plein toute l'année	26	16	11	30	17	20	40	28	25	27	12	27
Temps partiel toute l'année	7	8	3	4	7	9	9	9	7	8	6	6
Temps plein saisonnier	10	11	6	14	11	9	7	8	11	7	11	5
Temps partiel saisonnier	4	3	0	6	5	3	1	2	3	5	3	4
Emploi contractuel	3	5	0	2	3	3	3	3	4	1	3	2
Emploi occasionnel	3	2	0	1	4	3	4	4	3	3	8	4
Chômeur à la recherche d'un emploi	29	42	10	29	35	32	20	27	29	31	34	32
Étudiant/aux études	5	1	0	4	6	8	4	7	6	3	6	8
Hors de la main-d'oeuvre	8	10	5	8	10	7	9	7	7	8	11	9
NSP/PR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N^{bre} de cas	1 164	124	95	269	222	390	213	580	852	311	288	196

* Les bénéficiaires des subventions salariales qui déclarent que leur emploi subventionné a duré au-delà de la période de financement sont considérés comme étant des « employés à plein temps». Les bénéficiaires de l'ATI dont l'entreprise fonctionnait toujours au moment de l'enquête sont considérés comme étant des «travailleurs autonomes».
** Les questions donnant lieu à un faible pourcentage de réponses ne sont pas indiquées dans le tableau (p. ex., programme en cours, autre).
*** Question inexistante dans le questionnaire des membres du groupe témoin.

Source: Enquête auprès des participants à l'EDMT Canada-Î.-P.-É. et enquête auprès des membres du groupe témoin

emploi. Le nombre des répondants revenant à leur emploi initial dans la période postérieure au programme diminue en fonction du niveau de scolarité.

Le panel 2 de la pièce E.3 indique une faible variation dans le nombre d'heures de travail par semaine, selon les divers types de participants, au cours de la période postérieure au programme, à l'exception des bénéficiaires de l'ATI, qui déclarent avoir travaillé en moyenne 51,4 heures par semaine comparativement à 40 - 43 heures dans les autres groupes. Le nombre moyen d'heures de travail par semaine est plus élevé chez les hommes et baisse selon le niveau de scolarité.

Les bénéficiaires de l'ATI et les Étudiants indépendants sont les plus susceptibles de se déclarer employés à temps plein toute l'année (75 p. 100 et 61 p. 100, respectivement), tandis que les participants aux PCE occupent plus souvent un emploi saisonnier et affichent le taux d'emploi occasionnel ou contractuel le plus élevé (17 p. 100). De plus, les anciens prestataires réadmissibles sont plus susceptibles que les prestataires de déclarer un emploi toute l'année (59 p. 100 *contre* 47 p. 100, respectivement, chez les participants; 46 p. 100 *contre* 35 p. 100, respectivement, pour le groupe témoin). Dans l'ensemble, les participants ont plus tendance à avoir un emploi toute l'année que les membres du groupe témoin.

Voir: Pièce E.3

Ce sont les Étudiants indépendants, les participants aux PCE et les bénéficiaires de la Formation (440 $, 433 $ et 419 $ par semaine, respectivement) qui bénéficient du revenu hebdomadaire moyen le plus élevé, les bénéficiaires des SSC et des SAE touchant le salaire le moins élevé (354 $ et 333 $ par semaine, respectivement). De plus, les répondants du groupe témoin déclarent en moyenne un revenu hebdomadaire plus élevé que les participants. Les différences entre les sous-groupes selon les caractéristiques démographiques des clients (non indiquées) indiquent que le revenu hebdomadaire augmente en fonction du niveau de scolarité et du revenu du ménage, et qu'il est plus élevé chez les hommes.

c) Résultats relatifs au non-emploi et à la recherche d'emploi

Dans cette section, nous présentons les résultats de l'enquête relatifs à trois mesures de résultat postérieures à l'intervention : le nombre de semaines sans emploi (durée), le nombre de semaines à la recherche d'un emploi dans le cas des personnes sans emploi (intensité), et l'activité de recherche d'emploi. Les personnes « sans emploi » sont définies comme étant des gens qui sont officiellement en chômage

Pièce E.3

Pièce E.3 - Caractéristiques de l'emploi courant ou le plus récent chez les participants, selon le type d'intervention* et l'état du prestataire, et chez les membres du groupe témoin

	Bénéficiaires des PEMS selon le type de programme								Bénéficiaires des PEMS, selon l'état du prestataire		Groupe témoin, selon l'état du prestataire	
	Total	Partenariats pour la création d'emploi (PCE)	Aide au travail indépendant (ATI)	Subventions salariales ciblées (SSC)	Services d'aide à l'emploi (SAE)	Formation	Étudiants indépendants	Total formation (AFEI)	Prestataire d'AE	Ancien prestataire réadmissible	Prestataire d'AE	Ancien prestataire réadmissible
1. Même emploi qu'un an avant l'intervention? (Pour ceux qui avaient un emploi auparavant)												
Oui	22	19	6	9	29	31	20	27	25	12	54	46
Non	78	81	94	91	71	68	79	73	75	88	46	53
NSP/PR	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2
N^{bre} de cas	708	77	67	190	98	219	135	344	533	175	222	149
2. Heures de travail par semaine												
1 à 30	13	13	12	8	19	14	14	14	12	18	19	13
31 à 40	48	48	16	53	46	52	44	49	48	48	37	49
>40	36	37	70	38	31	32	38	34	37	34	44	38
Moyenne	42,8	42,5	51,4	43,9	40	42,5	42,8	42,5	43,1	42	44,3	41,3
N^{bre} de cas	940	101	86	231	154	289	183	458	701	238	235	168
3. Type d'emploi												
Toute l'année	49	29	75	48	46	44	61	52	47	59	35	46
Saisonnier	39	54	25	48	42	42	26	35	41	33	49	47
Occasionnel /contractuel	11	17	0	5	12	12	12	12	12	8	16	8
NSP/PR	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N^{bre} de cas	940	99	88	228	153	291	183	460	698	241	243	169
4. Emploi autonome?												
Oui	7	2	85	0	6	5	3	4	6	9	12	7
Non	93	99	16	100	94	94	97	96	94	91	90	93
NSP/PR	814	89	87	224	129	223	155	367	584	229	244	170
5. Revenu hebdomadaire (moins NSP/PR et cas particuliers)												
<250$	16	6	33	19	25	17	9	14	16	19	11	17

251$à500$	61	69	48	69	63	54	61	58	62	60	61	57
500$+	21	24	19	12	12	29	30	28	22	20	28	27
Moyenne ($)	395	433	391	354	333	419	440	426	397	389	436	431
N^bre de cas	830	67	50	222	145	268	167	421	622	207	227	154

* Parmi ceux qui avaient un emploi après l'intervention ou la date de référence.
Source: Enquête auprès des participants à l'EDMT Canada-Î.-P.-É. et enquête auprès des membres du groupe témoin.

(c.-à-d. qui n'ont pas d'emploi, mais qui cherchent du travail), et des gens qui ne font pas partie de la population active.

Durée de la période sans emploi

Le premier panel de la pièce E.4 affiche les résultats de l'enquête auprès des participants et des membres du groupe témoin en ce qui a trait à la durée de la période sans emploi à la suite de l'intervention, mesurée en fonction du temps écoulé depuis l'intervention ou la date de référence du programme. En moyenne, les participants ne travaillaient pas 30,9 p. 100 du temps depuis leur intervention. Les taux les plus bas de non-emploi touchent les bénéficiaires de l'ATI (12,6 p. 100) et les Étudiants indépendants (22,4 p. 100), les taux les plus élevés ayant été observés chez les participants aux PCE et les bénéficiaires des SAE (44,4 p. 100 et 39,6 p. 100, respectivement). Les participants sont en général en chômage pendant une plus faible proportion de la période postérieure à l'intervention que les membres du groupe témoin, de la même façon que les prestataires (27,2 p. 100 *contre* 45,9 p. 100, respectivement) et les anciens prestataires réadmissibles (34,3 p. 100 *contre* 38,2 p. 100, respectivement). Le contraste dans la proportion de temps pendant laquelle les participants et les membres du groupe témoin sont sans emploi pendant la période postérieure à l'intervention nous porte à croire que la participation aux PEMS confère un avantage, en particulier chez les prestataires d'AE.

Voir: Pièce E.4

Durée de la recherche d'emploi

Un autre résultat positif éventuel des PEMS concerne le nombre de semaines pendant lesquelles les clients cherchent de l'emploi pendant la période postérieure à l'intervention alors qu'ils sont sans emploi. Ces résultats sont échelonnés en fonction du nombre de semaines depuis l'intervention, ce qui donne une mesure de l'intensité de la recherche d'emploi. On peut également considérer cette mesure comme la mesure de l'intérêt à trouver un emploi.

En moyenne, ainsi que le montre le deuxième panel de la pièce E.4, les participants ont cherché de l'emploi pendant les trois quarts (75,4 p. 100) de la période qui a suivi l'intervention alors qu'ils étaient sans emploi. On retrouve des proportions relativement semblables (69 p. 100 - 81 p. 100) dans le cas de toutes les PEMS, mis à part un pourcentage nettement plus faible chez les bénéficiaires de l'ATI (38,6 p. 100). Les participants affichent une intensité plus élevée des activités de recherche d'emploi que les membres du groupe témoin. Chez les participants, on note peu de différence entre les prestataires

Pièce E.4

Pièce E.4 - Résultats relatifs au non-emploi et à la recherche d'emploi Répartition procentuelle pondérée selon la durée de la période sans emploi et de la recherche d'emploi en situation de sans-emploi, en proportion du temps écoulé depuis l'intervention*, chez les participants, selon le type d'intervention et l'état du prestataire, et chez les membres du groupe témoin

	Bénéficiaires des PEMS selon le type de programme								Bénéficiaires des PEMS, selon l'état du prestataire		Groupe témoin selon l'état du prestataire	
	Total	Partenariats pour la création d'emploi (PCE)	Aide au travail indépendant (ATI)	Subventions salariales ciblées (SSC)	Services d'aide à l'emploi (SAE)	Formation	Étudiants indépendants	Total formation (AFEI)	Prestataire d'AE	Ancien prestataire réadmissible	Prestataire d'AE	Ancien prestataire réadmissible
1. Nombre de semaines sans travail depuis la fin du programme/la date de référence* en pourcentage du temps écoulé depuis le programme ou la date de référence (répartition procentuelle)												
0 %	28,6	31,6	68,2	17,2	19,7	24	33,8	28,5	26,2	34,5	128	11,5
1-25 %	28,8	31,1	12,5	21,5	22,4	24,7	36,5	29,6	35,7	18,4	21,1	29,2
26-50 %	16,4	13,6	9,2	21,5	25,9	17,7	12,2	15,8	17,9	15,7	22,3	28,5
51-100 %	26,2	23,8	10,2	39,8	32	33,7	17,6	26,1	20,2	31,5	43,8	30,8
Moyenne (%)	30,9	28,7	12,6	44,4	39,6	36,3	22,4	29,9	27,2	34,3	45,9	38,2
Médiane (%)	20,8	15,8	0	37,9	32,5	28,2	10,2	18,9	18,7	24	40,2	33,5
N^{bre} de cas	937	99	86	215	160	298	197	476	599	284	228	149
2. Nombre de semaines à la recherche d'un emploi depuis la fin du programme/la date de référence en pourcentage du temps écoulé depuis le programme ou la date de référence (répartition procentuelle)**												
0 %	15	4	54	24	16	10	14	11	15	13	27	18
1-25 %	5	14	3	3	9	4	2	4	3	3	9	10
26-50 %	6	6	11	4	6	7	9	7	8	2	9	7
51-100 %	74	76	32	69	69	72	75	78	74	76	55	65
Moyenne (%)	75,4	81,1	38,3	68,7	70,6	80,1	77,8	79,8	75,3	76,3	58,6	67,8
Médiane (%)	100	100	0	100	100	100	100	100	100	100	87,5	100

Nbre de cas	745	83	31	172	153	266	135	388	472	195	210	138

* Exclut les codes manquants lorsque le nombre de semaines sans emploi est supérieur au nombre de semaines depuis l'intervention.
** Exclut ceux qui n'étaient pas sans emploi depuis l'intervention; exclut les codes manquants lorsque le nombre de semaines à la recherche d'un emploi est supérieur au nombre de semaines depuis l'intervention.
Source: Enquête auprès des participants à l'EDMT Canada-Î.-P.-É. et enquête auprès des membres du groupe témoin

actifs de l'AE et les anciens prestataires réadmissibles, mais, dans le groupe témoin, les prestations réadmissibles ont cherché plus activement de l'emploi (67,8 p. 100 *contre* 58,6 p. 100).

d) Recours au soutien du revenu

Un autre indicateur de l'effet positif des PEMS sur les participants est l'importance de la diminution de la dépendance envers le soutien du revenu. Dans cette section, nous présentons les résultats des participants relatifs au recours à deux formes de soutien du revenu après l'intervention : l'aide sociale (AS) et l'assurance-emploi (AE).

Aide sociale

Seule une minorité de participants ont eu recours à l'AS depuis la fin de leur intervention (13,1 p. 100) et, en moyenne, ils ont eu recours à cette forme d'aide pendant 7,4 semaines (panels 1 et 2, pièce E.5). Le taux le plus bas de recours à l'AS après le programme touche les répondants bénéficiaires de l'ATI (4,1 p. 100), le plus élevé se retrouvant chez les bénéficiaires des SAE (24,5 p. 100). Le pourcentage moyen le plus élevé de semaines de prestations d'AS depuis l'intervention peut être observé chez les participants aux PCE et les bénéficiaires des SAE (13,5 p. 100 et 13,3 p. 100, respectivement).

Bien qu'une petite minorité seulement de participants aient eu recours à l'AS, ces derniers sont en général plus enclins que les non-participants (en particulier les prestataires du groupe témoin) à avoir eu recours à cette aide pendant la période postérieure au programme. La proportion moyenne des semaines pendant lesquelles ils ont touché des prestations d'AS après le programme est également plus basse chez les répondants du groupe témoin, et plus faible chez les participants prestataires que chez les anciens prestataires réadmissibles participants (5,9 p. 100 *contre* 12 p. 100, respectivement).

On a également demandé aux répondants aux enquêtes qui avaient reçu l'AS d'indiquer si leur participation à un programme d'emploi avait contribué à réduire leur dépendance envers le soutien du revenu. Chez les participants, le tiers de ceux qui avaient reçu des prestations d'AS ont déclaré que leur programme d'emploi les avait aidés à sortir de l'aide sociale et à trouver un emploi (panel 3, pièce E.5). La proportion des répondants ayant fait cette affirmation ne varie pas considérablement selon le programme, à l'exception des participants aux PCE qui ont déclaré dans 52 p. 100 des cas que leur programme d'emploi avait eu cette conséquence. Dans l'ensemble, les participants sont plus susceptibles que les répondants du groupe témoin d'avoir déclaré que leur programme les avait aidés à trouver de l'emploi et à sortir de l'aide sociale.

Assurance-emploi

Les deux derniers panels de la pièce E.5 présentent l'incidence et le taux d'assurance-emploi (AE) après le programme ou la date de référence. Globalement, 34 p. 100 des participants indiquent qu'ils ont touché des prestations d'AE pendant la période postérieure au programme. L'incidence la plus élevée du recours à l'AE se retrouve chez les bénéficiaires des SSC (43,9 p. 100), et la moins forte chez ceux de l'ATI (8,3 p. 100). On peut observer le même genre de schéma en ce qui concerne le taux de recours à l'AE; les bénéficiaires des SSC ont touché pendant la période postérieure au programme des prestations d'AE pendant la plus forte proportion de semaines en moyenne (19,5 p. 100), les bénéficiaires de l'ATI affichant la proportion la plus faible (3,7 p. 100).

À l'inverse des résultats relatifs à l'AS, le recours à l'AE chez les participants et les membres du groupe témoin semble indiquer un avantage pour les bénéficiaires des PEMS, puisqu'ils ont beaucoup moins tendance à y avoir recours pendant la période postérieure au programme. Ces résultats sont d'ailleurs conformes aux conclusions de l'étude pancanadienne[50]. De plus, les anciens prestataires réadmissibles participants ont été légèrement moins enclins que les prestataires participants à avoir eu recours à l'AE pendant cette période (25,4 p. 100 *contre* 40,5 p. 100, respectivement). Le taux d'utilisation de l'AE montre également que, après l'intervention, les participants ont touché des prestations pendant une plus faible proportion de semaines en moyenne que leurs homologues du groupe témoin. Ce taux montre également que les anciens prestataires réadmissibles, tant chez les participants que dans le groupe témoin (12,7 p. 100 et 18,6 p. 100, respectivement), ont touché, après l'intervention, des prestations d'AE pendant une plus faible proportion de semaines que les prestataires de ces deux groupes (14,5 p. 100 *contre* 23,6 p. 100, respectivement).

Voir: Pièce E.5

e) Sommaire des analyses descriptives

Voici, en résumé, les répercussions sur l'emploi selon différents indicateurs de résultat :

- *Résultats au niveau de l'emploi :* les données d'enquête portent à croire que le fait de bénéficier des PEMS peut conférer un avantage modeste pour trouver un emploi. Par ailleurs, on a observé des résultats mitigés quant à la stabilité de l'emploi : les participants sont légèrement plus susceptibles d'avoir travaillé 12 semaines consécutives à la fin du programme, bien que l'on ait noté peu de différence quant au nombre moyen

d'employeurs signalés par les participants et les membres du groupe témoin pour ce qui est de la période postérieure au programme. Les résultats sur le plan de l'emploi indiquent un gain positif important pour les bénéficiaires de toutes les PEMS entre la fin de l'intervention et le moment de l'enquête, ce qui semble indiquer que les effets positifs de la participation au programme s'amplifient probablement avec le temps. Cette tendance positive est plus forte que celle observée dans le groupe témoin.

- *Caractéristiques de l'emploi :* le salaire des participants est inférieur à celui des membres du groupe témoin, mais il y a peu de différences dans le nombre d'heures travaillées dans les emplois obtenus à la suite du programme. Les participants aux PCE et les Étudiants indépendants affichent le salaire hebdomadaire le plus élevé, tandis que les bénéficiaires des SAE et des SSC affichent le salaire le plus faible.
- *Non-emploi* : les bénéficiaires des PEMS sont en général sans emploi pendant une période moins longue après le programme que leurs homologues du groupe témoin, le taux le plus bas touchant les participants à l'ATI et les Étudiants indépendants et le plus élevé, les participants aux PCE et les bénéficiaires des SAE. Les participants affichent une intensité de recherche d'emploi plus forte (proportion du temps consacré à la recherche d'un emploi) en période de non-emploi que les membres du groupe témoin. Les bénéficiaires de l'ATI affichaient de loin la plus faible intensité dans la recherche d'emploi.
- *Recours au soutien du revenu* : les PEMS ont eu peu d'effet sur le recours des participants à l'aide sociale (AS), bien que le tiers des participants ayant utilisé cette forme d'aide avant leur intervention estiment que leur programme d'emploi les a aidés à sortir de l'aide sociale et à trouver un emploi. Les résultats de l'enquête donnent à penser qu'il y a eu un effet positif quant à la diminution de l'incidence et à la durée des périodes d'assurance-emploi comparativement aux non-participants.

TABLE DES MATIERES

Annexe F : Moyenne et fréquence des variables utilisées dans la modélisation

Voir: Pièce F.1

Pièce F.1

Pièce F.1 - Moyenne et fréquence non pondérées des variables dépendantes utilisées dans les modèles* EDMT Canada-Î.-P.-É.

Variables dépendantes postérieures à l'intervention (résultats)	Participants		Groupe témoin		Global	
	n	Pourcentage par catégorie ou moyenne	n	Pourcentage par catégorie ou moyenne	n	Pourcentage par catégorie ou moyenne
Employé actuellement (proportion)	1 164	59 %	470	69 %	1 634	61 %
Emploi à temps plein actuellement (proportion)	1 164	29 %	470	18 %	1 634	26 %
Emploi saisonnier actuellement (proportion)	1 164	17 %	420	33 %	1 634	21 %
Emploi pendant trois mois consécutifs après l'intervention (proportion)	1 104	74 %	481	75 %	1 585	74 %
Pourcentage de semaines travaillées après l'intervention (moyenne)	913	68 %	393	62 %	1 306	66 %
Pourcentage de semaines à la recherche d'un emploi en période de non-emploi après l'intervention (moyenne)	745	74 %	348	61 %	1 093	70 %
Revenu hebdomadaire courant (moyenne)	997	328,70 $	416	425,40 $	1 413	357,18 $
Changement absolu du revenu hebdomadaire	927	14,80 $	401	47,48 $	1 328	24,67 $

depuis un an avant l'intervention (moyenne)						
Changement procentuel du revenu hebdomadaire depuis un an avant l'intervention (moyenne)	789	234 %	366	307 %	1 155	257 %
Pourcentage de semaines de prestations d'AE dans une nouvelle période d'admissibilité après l'intervention (moyenne)**	1 164	13,2 %	485	27,7 %	1 649	17,4 %
Réception de prestations d'AS après l'intervention (proportion)	1 123	13 %	485	8 %	1 614	11 %

* Basées sur les résultats de l'enquête pour l'ensemble de l'échantillon des participants et des non-participants (à moins d'indication contraire), moins les données manquantes et les cas particuliers.
** Basé sur les données administratives.

Pièce F.2 - Moyenne et fréquence non pondérées des variables explicatives utilisées dans les modèles* EDMT Canada-Î.-P.-É.

Variables explicatives/de contrôle	Pourcentage par catégorie ou moyenne		
	Groupe des participants	Groupe témoin	Global
Type d'intervention (c. non-participant à l'intervention) (n = 1 649)			
Services d'aide à l'emploi (SAE)	**	**	13 %
Aide au travail indépendant (ATI)	**	**	6 %
Subventions salariales ciblées (SSC)	**	**	16 %
Achat de formation et Étudiants indépendants (AFEI)[1]	**	**	35 %
Partenariats pour la création d'emplois (PCE)	**	**	8 %
Semaines depuis la fin de l'intervention (moyenne) (n = 1 504)	52,2	69,2	57,7
Situation d'emploi un mois avant l'intervention (c. hors de la main-d'oeuvre) (n = 1 598)			
Employé	48 %	34 %	44 %
Sans emploi	38 %	57 %	44 %
Employé un an avant l'intervention (c. non-emploi) (n = 1 631)	81 %	88 %	83 %
Niveau de scolarité (c. inférieure au niveau secondaire) (n = 1 647)			
Diplôme d'études secondaires	34 %	29 %	32 %
Études postsecondaires partielles au moins	41 %	39 %	41 %
Groupe d'âge (c. <35 ans)(n = 1 631)			
35 à 44 ans	29 %	33 %	30 %
45 à 54 ans	16 %	21 %	17 %
55 ans et plus	3 %	13 %	6 %
Homme (c. femme) (n = 1 649)	48 %	47 %	48 %
Langue maternelle (c. anglais) (n = 1 647)			
Français	5 %	4 %	5,0
Autre	1,5 %	0,4 %	1,2
Marié (c. non marié) (n = 1 647)	58 %	68 %	61 %
Minorité (c. situation contraire) (n = 1 647)	9 %	6 %	9 %
Aucune personne à charge (c. personne à charge) (n = 1 637)	44 %	9 %	34 %
Intérêt avant l'intervention :			
Recevoir de la formation (moyenne 1-7) (n = 627)	5,7	4,0	5,2

Lancer sa propre entreprise (moyenne 1-7) (n = 1 627)	3,4	2,7	3,2
Intégrer le marché du travail (moyenne 1-7) (n = 1 639)	6,5	6,6	6,5
Nombre de cessations d'emploi, 1992-1997 (c. 2 ou moins) (n = 1 649)			
3 à 5 cessations d'emploi	27 %	25 %	26 %
6 cessations d'emploi ou plus	52 %	61 %	55 %
Nombre de semaines de prestations d'AE depuis 1992 jusqu'à l'intervention (c. 0-24 semaines) (n = 1 527)			
25 à 52 semaines	19 %	19 %	19 %
53 à 104 semaines	24 %	20 %	23 %
105 semaines et plus	44 %	38 %	35 %
Revenu l'année précédant l'intervention (c. < 5 000 $) (n = 1 523)			
5 000 $ - 9 999 $	32 %	35 %	33 %
10 000$ - 19 999 $	19 %	33 %	23 %
20 000 $ - 29 999 $	7 %	13 %	9 %
30 000 $ et plus	8 %	6 %	7 %
Prestations d'AS l'année précédant l'intervention (c. aucune) (n = 1 523)	10 %	7 %	9 %
Recours à d'autres services			
Produits libre-service (c. non-utilisation) (n = 1 649)	80 %	53 %	72 %
Rencontre avec un conseiller (c. aucune) (n = 1 635)	43 %	18 %	36 %
Élaboration d'un plan de travail (c. aucun) (n = 626)	19 %	6 %	15 %
Recours à d'autres services (c. aucun) (n = 1 643)	7 %	15 %	9 %

* Basées sur les résultats de l'enquête pour l'ensemble de l'échantillon des participants et des non-participants, moins les données manquantes et les cas particuliers.
** Applicable à l'ensemble de la population seulement.
1. Les composantes Formation et Étudiants indépendants de l'EDMT Canada-Î.-P.-É. sont aujourd'hui regroupées dans le programme Perfectionnement des compétences.

TABLE DES MATIERES

Notes en bas de page

1 Le ministère du Développement économique est devenu le ministère du Développement économique et de la Technologie. Nous utiliserons dans ce rapport le nom sous lequel il était désigné au moment de l'évaluation. ▲

2 Développement des ressources humaines Canada, *Rapport de*

contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi 1997 (décembre 1997). ▲

3 Développement des ressources humaines Canada, *Rapport de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi 1998* (décembre 1998). ▲

4 À l'origine, on avait fixé trois indicateurs primaires. On n'établit plus de cibles pour le troisième, à savoir le nombre de prestataires actifs d'AE servis. ▲

5 Source : Comité d'évaluation mixte de l'EDMT Canada-Î.-P.-É. ▲

6 Les programmes Achat de formation et Étudiants indépendants ont été regroupés pour former le programme Perfectionnement des compétences, qui sera décrit plus loin. ▲

7 Statistique Canada, *Chiffres de population et des logements — Aperçu national* , 1996, n° 93-357 au catalogue. ▲

8 Direction de la gestion fiscale, Î.-P.-É., ministère du Trésor provincial. *Demographics, Prince Edward Island.* Fourni par le comité d'évaluation de l'EDMT Canada-Î.-P.-É. ▲

9 Direction de l'éducation et de l'alphabétisation des adultes, ministère de l'Éducation, gouvernement de l'Î.-P.-É.,*Tough Challenges: Great Rewards. A Strategy for Adult Literacy/Education in Prince Edward Island* (mai 1998), p. 3. ▲

10 *Ibid* , p. 6. ▲

11 Nancy Smitheram, *Local Community Needs Analysis* (mars 1998). ▲

12 The Institute of Island Studies, *Securing Our Future: An Employment Strategy for Prince Edward Island* (décembre 1998). ▲

13 À remarquer que les données disponibles sur le niveau de scolarité sont incomplètes. Plus précisément, elles ont trait au niveau le plus élevé atteint avec succès. Compte tenu des variations qui existent selon la province du point de vue du niveau requis pour terminer ses études secondaires (p. ex., 11^e^année au Québec, 13^e^en Ontario et 12^e^dans toutes les autres provinces), ces données ne permettent pas de saisir véritablement l'achèvement des études secondaires. Ainsi, un résident de l'Ontario peut très bien quitter l'école en 12^e^année et s'installer à l'Î.-P.-É. sans avoir terminé son secondaire. Pour les besoins de la présente évaluation, nous considérerons que le fait d'avoir terminé la 12^e^ou la 13^e^année correspond à l'obtention d'un diplôme d'études secondaires. ▲

14 Chaque participant pouvant s'inscrire à plusieurs interventions, le nombre total d'interventions peut être supérieur à celui des participants. ▲

15 Ainsi que nous le mentionnions précédemment, trois indicateurs primaires avaient été établis à l'origine. Les cibles correspondant au troisième indicateur, soit le nombre de prestataires actifs servis, ne sont plus définies. ▲

16 Les intervenants étaient des représentants d'associations industrielles, d'associations de développement communautaire et d'organisations non gouvernementales (ONG) représentant des groupes d'intérêts. ▲

17 Au départ, on souhaitait également que l'un des groupes de discussion formé de clients se déroule en français. Il a cependant été mené en anglais parce que l'un des participants était plus à l'aise dans cette langue et que les autres participants francophones bilingues avaient accepté et étaient capable de suivre le débat en anglais. ▲

18 *Évaluation formative des Prestations d'emploi et mesures de soutien—rapport final* , Développement des ressources humaines Canada, 17 août 1998. ▲

19 L'industrie de la construction n'est pas ciblée comme secteur prioritaire dans l'EDMT parce qu'il s'agit d'une industrie de service qui crée des emplois en fonction des besoins d'autres secteurs. Elle ne peut se qualifier comme secteur prioritaire parce qu'elle ne crée pas de richesse. ▲

20 Cette préoccupation découle de la perception erronée de ces intervenants, selon laquelle le programme Perfectionnement des compétences ne s'applique qu'aux programmes de longue durée. En fait, il s'applique à tous les programmes de formation, quelle qu'en soit la durée. ▲

21 En vue d'accélérer le processus de présentation et d'examen des propositions, le Comité des opérations de l'EDMT, chargé initialement d'examiner les projets et les propositions stratégiques (PLMT) de plus de 75 000 $ avant leur renvoi au Comité de gestion, ne s'est pas réuni depuis l'automne 1998. ▲

22 L'initiative d'éducation de base et d'alphabétisation des adultes a permis de combiner les fonds prévus dans l'EDMT avec ceux de trois ministères provinciaux afin d'augmenter le nombre des gens admissibles à un programme d'alphabétisation. ▲

23 *Évaluation formative des Prestations d'emploi et mesures de soutien — rapport final* , Développement des ressources humaines Canada, 17 août 1998. ▲

24 Les gouvernements fédéral et provincial cherchent actuellement à harmoniser ces programmes et à les offrir par l'intermédiaire d'un guichet unique. ▲

25 Dans le but d'accélérer le processus de présentation et d'examen, le Comité des opérations de l'EDMT, chargé initialement d'examiner les projets et les propositions de projets stratégiques de plus de 75 000 $ avant leur renvoi au Comité de gestion, ne s'est pas réuni depuis l'automne 1998. ▲

26 Ainsi que nous l'expliquons à la section 4.8 de ce rapport, 3 p. 100 seulement des participants au programme ayant fait l'objet de l'enquête ont indiqué qu'ils ne pouvaient obtenir d'information dans la langue de leur choix (le français pour plus de la moitié des 28 répondants). Ce résultat semble montrer que les services des CRHC sont facilement disponibles en français. ▲

27 Il convient de noter que les réponses à cette question peuvent s'appliquer à l'information verbale ou à l'information écrite. ▲

28 Nous réitérons le fait que le Comité des opérations ne s'occupe plus du processus d'approbation. ▲

29 Une entente provisoire d'échange d'information a été élaborée au cours de la première année de l'EDMT Canada-Î.-P.-É., mais elle n'a jamais été signée par les partenaires fédéral et provincial. D'autres provinces disposent de ce type d'entente, qui contribue à faciliter l'échange d'information appropriée entre les intervenants. ▲

30 En fait, dans le cadre de l'EDMT, la responsabilité est partagée entre les gouvernements fédéral et provincial. ▲

31 La gestion de l'EDMT Canada-Î.-P.-É. ne se préoccupe plus de la troisième cible de responsabilité, soit le pourcentage des participants aux PEMS qui sont des prestataires actifs de l'AE, et, par conséquent, nous ne nous sommes pas penchés sur cet objectif lors de l'évaluation. ▲

32 La validation de ces cibles, qui constituent des moyens de suivre le progrès des PEMS dans l'atteinte des résultats fixés dans le cadre de l'EDMT Canada-Î.-P.-É., a été effectuée au moyen de données administratives et de données d'enquête. Comme prévu, nous avons constaté des écarts entre les résultats découlant du recours à deux méthodes et sources de données différentes. ▲

33 La gestion de l'EDMT Canada-Î.-P.-É. ne se préoccupe plus de la troisième cible de responsabilité, soit le pourcentage des participants aux PEMS qui sont des prestataires actifs de l'AE, et, par conséquent, nous ne nous sommes pas penchés sur cet objectif lors de l'évaluation. ▲

34 Les pièces et les tableaux de cette section indiquent séparément les résultats des enquêtes auprès des participants aux programmes Achat de formation et étudiants indépendants. Ces résultats sont ensuite regroupés sous le titre « Total formation (AFEI) ». Ces programmes ont été remplacés depuis par Perfectionnement des compétences. ▲

35 Par voyager, on entend faire la navette pour obtenir un emploi qui convient ou déménager. ▲

36 Les composantes Achat de formation et Étudiants indépendants étaient combinées dans l'analyse multivariée et, de fait, l'ont été sous l'appellation Perfectionnement des compétences. ▲

37 Direction de la gestion financière, ministère provincial du Trésor, Î.-P.-É., *Population by Activity and Social Security Support Prince Edward Island*, septembre 1994. ▲

38 *Provincial/Territorial Labour Market Program Inventory: Employability, Training and Income Security* , Île-du-Prince-Édouard, 1997-1998. ▲

39 Il est intéressant de noter que les cibles de retour au travail (panel 1) ont augmenté d'une année financière à l'autre(1 800 à 2 000), tandis que celles des prestations d'AE non versées à la

suite des retours au travail (panel 2) ont diminué au cours de ces deux années, ce qui semble démontrer la flexibilité des cibles selon l'évolution de la situation. ▲

40 L'information à partir de laquelle on procède au rajustement des cibles de résultat en matière d'emploi est basée sur l'enquête qui a eu lieu au milieu de 1999. ▲

41 Le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* de 1998 relevait, pour l'année financière 1997-1998, plus de 800 interventions dans le cadre desquelles des gens avaient eu recours à ces seuls services. L'enquête portait sur cinq prestations et mesures de soutien, à l'exclusion de ces interventions. ▲

42 Par exemple, chez ceux qui avaient mené leur intervention à terme le 31 mars 1998 ou avant cette date, 89 p. 100 des bénéficiaires d'une intervention pendant l'année financière 1997-1998 et qui sont marqués d'un code de RT dans le Fichier des résultats nous ont déclaré, au cours de l'enquête, qu'ils avaient travaillé pendant 12 semaines consécutives à la suite de l'intervention. ▲

43 Lorsque nous avons calculé les prestations d'AE non versées pour *tous* les participants, indépendamment de l'existence ou non d'un code de retour au travail (RT) dans le Fichier des résultats, en soustrayant les prestations payées des prestations admissibles dans le cadre d'une demande liée à une intervention, nous avons obtenu 2 568 personnes, pour un total de 7 335 857 $ en prestations non versées. ▲

44 La raison pour laquelle il existe dans le Fichier des résultats des fiches pour les personnes qui *ne* figurent *pas* dans notre fichier des participants est que le premier fichier contient les fiches des participants à toutes les interventions, y compris les sessions d'information et de counselling de groupe, tandis que le dernier contient uniquement les fiches des bénéficiaires des cinq principales PEMS retenues pour l'enquête, à l'exclusion des sessions d'information et de counselling de groupe. L'autre explication pourrait être que l'attribution d'un code de RT n'est pas justifiée dans tous les cas. ▲

45 Les intervenants étaient des représentants d'associations industrielles, d'associations de développement communautaire et d'organisations non gouvernementales (ONG) représentant des groupes d'intérêts. ▲

46 Au départ, on souhaitait également que l'un des groupes de discussion formé de clients se déroule en français. Il a cependant été mené en anglais parce que l'un des participants était plus à l'aise dans cette langue et que les autres participants francophones bilingues avaient accepté et étaient capables de suivre le débat en anglais. ▲

47 Il n'est pas surprenant de constater que le taux de réponse à l'enquête auprès du groupe témoin (29.2 p.100) est quelque peu inférieur à celui de l'enquête auprès des participants (59,5 p.100), si l'on considère que les répondants du groupe témoin

ont peu de liens directs avec le sujet à l'étude (programmes et services d'emploi). Dans ce cas, il est plus approprié de comparer ce taux de réponse à celui que l'on obtient lors des enquêtes auprès de la population en général, que l'on considère satisfaisant s'il atteint 30 p. 100. ▲

48 Cette variable est basée sur les données administratives des répondants à l'enquête plutôt que sur leurs réponses aux questions de leurs enquêtes respectives, parce que, selon nous, les répondants auraient de la difficulté à savoir si leur période actuelle d'admissibilité à l'AE est une nouvelle période ou s'il s'agit du « reste » de la période d'intervention. ▲

49 Comparativement au groupe témoin, les participants affichent moins de semaines depuis l'intervention, sont plus susceptibles d'avoir un emploi un mois auparavant, sont plus jeunes, sont moins susceptibles d'être mariés et d'avoir des personnes à charge, sont en général plus intéressés par la formation, ont un revenu inférieur, et sont plus susceptibles d'avoir eu recours aux services d'aide à l'emploi indépendamment des PEMS. ▲

50 Selon cette étude, une minorité d'usagers fréquents de l'assurance-emploi y ont eu recours pendant la période qui a suivi l'intervention. Les auteurs de l'étude pensent que cette constatation serait la preuve que les PEMS ont eu une légère incidence sur la réduction de la dépendance envers le soutien du revenu. ▲

TABLE DES MATIERES

Dernière modification: 2003-03-28 **Notes importantes**